Niveau(x) d'enseignement : 4 Numéro EDUQ : 9470974
Centre d'intérêt : 870

Forum sur la formation professionnelle au secondaire (2e : 1992 : Sainte-Foy, Québec).

Une voie d'avenir : la formation professionnelle au secondaire : bilan et prospective : rapport / Forum, 21 et 22 mai 1992, Hôtel des gouverneurs, Sainte-Foy ; [organisé par le Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec]. -- Montréal : Le Conseil, 1992.
40 p. : ill. ; 28 cm.

Titre de la couv. "2e Forum sur la formation professionnelle au secondaire"--P. 2.

Vedette(s)-secondaire(s) : Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec

Descripteur(s) : Formation professionnelle * Programme d'études * Gestion de l'enseignement * Formation des enseignants * Préalable * Reconnaissance des acquis * Articulation de programmes * Stage * Relations école-entreprise * Secondaire (Ordre d'enseignement)

Ce forum visait à faire le point sur la formation professionnelle au secondaire et à envisager son avenir dans une perspective de consolidation et de développement. En plus des conférences d'ouverture et de clôture, il comprend les rapports d'ateliers regroupés autour de dix thèmes : 1- l'apport des programmes d'études à la qualité totale; 2- la planification stratégique de l'enseignement et le soutien pédagogique; 3- la formation et le perfectionnement des enseignants; 4- les préalables fonctionnels à l'admission; 5- la reconnaissance des acquis extrascolaires; 6- la gestion administrative : une approche différenciée; 7- l'harmonisation secondaire-collégial; 8- l'apprentissage à partir du modèle développé en mécanique automobile; 9- l'alternance école-travail; 10- les services aux entreprises.

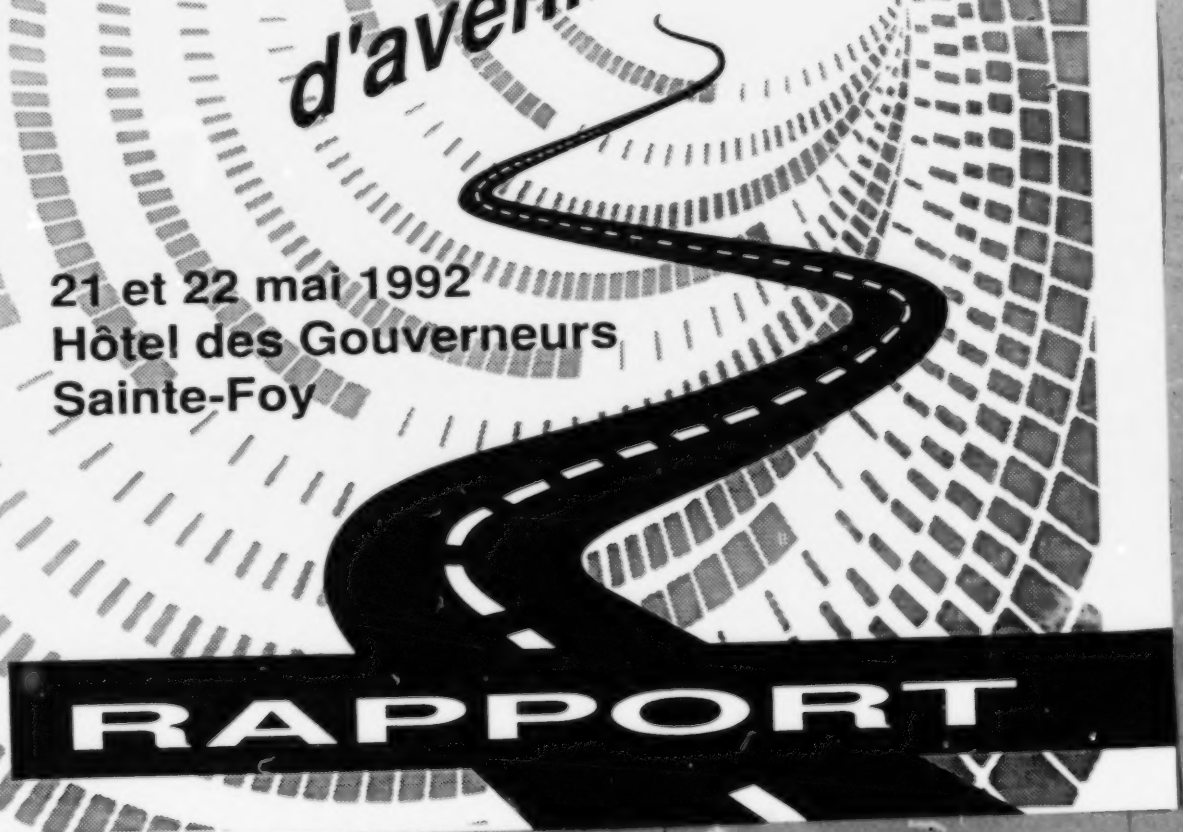
Type de document :

# FORUM

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

Bilan et prospective

*Une voie d'avenir*



**21 et 22 mai 1992**
**Hôtel des Gouverneurs**
**Sainte-Foy**

# RAPPORT

## PRÉAMBULE

Le 2e Forum sur la formation professionnelle au secondaire, qui s'est tenu à Sainte-Foy les 21 et 22 mai 1992, a connu un véritable succès :

- Un succès dû à la qualité de l'information et des discussions lors des ateliers ou des conférences;

- Un succès dû à la qualité des personnes-ressources, à la fine pointe des dossiers de l'heure en formation professionnelle;

- Un succès dû à la participation remarquée des représentants des milieux du travail ou de la recherche en formation;

- Un succès dû aux participants eux-mêmes, intervenants majeurs dans ce domaine à titre d'enseignants ou d'administrateurs scolaires;

- Un succès dû à la motivation et au sérieux des associations membres du CPIQ et du comité aviseur qui sont à l'origine de cet événement;

- Un succès véritable grâce à l'appui des organismes du réseau de l'Éducation.

Le Forum a vraiment atteint ses objectifs : faire le point sur la formation professionnelle actuelle et envisager son avenir dans une perspective de consolidation et de développement.

Aux responsables de ce succès, **MERCI**.

CPIQ
Juin 1992

94-70974

# TABLE DES MATIÈRES


**I. Introduction** 4

**II. Conférence d'ouverture** 5
par Monsieur André Vézina
Sous-ministre adjoint,
Ministère de l'Éducation du Québec

**Conférence de clôture** 7
par Monsieur Denis Mercier
Président,
Chambre de commerce du Québec

**III. Rapport d'ateliers** 10

1. Thème 01 : L'apport des programmes d'études à la qualité totale 11
2. Thème 02 : La planification stratégique de l'enseignement et le soutien pédagogique 13
3. Thème 03 : La formation et le perfectionnement du personnel enseignant en formation professionnelle 15
4. Thème 04 : Les préalables fonctionnels à l'admission en formation professionnelle 18
5. Thème 05 : La reconnaissance des acquis extrascolaires 20
6. Thème 06 : La gestion administrative de la formation professionnelle : une approche différenciée 22
7. Thème 07 : L'harmonisation secondaire-collégial 24
8. Thème 08 : L'apprentissage à partir du modèle développé en mécanique automobile 26
9. Thème 09 : L'alternance école-travail : une formule novatrice 28
10. Thème 10 : Les services aux entreprises : mesures de soutien sur mesure 31

**IV. Évaluation du Forum par les participants** 33

**V. Organisation et participation** 34

1. Comité aviseur 35
2. Activité spéciale : dîner-théâtre 36
3. Animateur, animatrices et secrétaires d'ateliers 37
4. Personnes-ressources 37
5. Participants et participantes 38
6. Remerciements 40

# INTRODUCTION

Ce rapport présente tout d'abord les conférences d'ouverture et de clôture du Forum.

Ensuite, sont regroupés, par thème, les rapports d'ateliers selon le modèle suivant :

- Titre du thème
- Objectif et description du thème
- Information générale transmise par les personnes-ressources
- Résumé des interventions des participants (1).

Ces textes on été rédigés à partir des documents transmis par les personnes-ressources et les rapports des secrétaires d'ateliers.

Enfin, nous retrouvons l'évaluation du Forum par les participants, la liste des membres du comité aviseur et des personnes-ressources ainsi que des personnes qui ont participé à cet évènement.

Il est certain que sans vouloir être pleinement exhaustif, ce rapport permettra de préciser certaines composantes essentielles de la formation professionnelle et de contribuer à l'amélioration ou à l'ajustement de certaines politiques, programmes ou autres projets actuels qui sont mis de l'avant dans les milieux de l'éducation.

(1) Dans le texte, la forme masculine est utilisée à titre épicène.

## CONFÉRENCES

### Conférence d'ouverture

SYNTHÈSE DE L'ALLOCUTION D'OUVERTURE DE MONSIEUR ANDRÉ VÉZINA, SOUS-MINISTRE ADJOINT AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Je suis heureux d'avoir été appelé à participer à cet important colloque sur la formation professionnelle. Je pense que le moment est bien choisi pour faire le point et refaire le plein. Il y a cinq ans le gouvernement décidait de s'engager dans une réforme de la formation professionnelle au secondaire en poursuivant comme finalité l'amélioration de la qualité de la formation. Cette réforme s'est traduite par de nombreux changements et a nécessité des investissements considérables. Qu'il suffise ici de rappeler à titre d'exemple les modifications au régime pédagogique qui entre autres choses ont conduit au relèvement des exigences d'accès à la formation; la révision des programmes d'études maintenant élaborés par compétences; la modernisation des équipements; les campagnes de promotion et les efforts nombreux de valorisation; les efforts consentis au perfectionnement des professeurs et à la production de matériel didactique et enfin la création d'écoles spécialisées et de centre de formation professionnelle dans les commissions scolaires. Pourquoi cette réforme? Pourquoi la formation professionnelle est-elle régulièrement inscrite aux discours des hommes politiques? Pourquoi un avis récent du Conseil supérieur? Pourquoi ces efforts redoublés de valorisation des métiers qui se traduisent ces jours-ci par les Olympiades de la formation professionnelle et des métiers? Pourquoi aujourd'hui ce forum organisé par le C.P.I.Q. et ses partenaires?

Parce qu'on a pris conscience, dans une économie en mutation, que l'amélioration de la productivité et de la compétitivité des entreprises québécoises est une nécessité si l'on veut accroître la santé économique et sociale du Québec. Parce que l'on a aussi compris que cette amélioration, dans un contexte de spécialisation de la production et de développement rapide des technologies dépend d'abord et avant tout de la qualité des ressources humaines. Elle dépend principalement des qualifications des gens qui chaque jour par leurs gestes, par leurs habiletés tant manuelles qu'intellectuelles et par leurs capacités d'adaptation produisent les biens et services et sont directement en mesure d'en améliorer constamment la qualité.

Il est donc urgent et c'est là un grand défi de notre société de former une main-d'oeuvre compétente et capable de le demeurer dans une économie en mouvance. C'est à relever ces défis que nous sommes conviés.

Je suis confiant que nous y arriverons parce que la volonté politique est manifeste et que l'on sent un intérêt marqué et une sensibilisation chez tous les partenaires de la formation professionnelle. Ma confiance s'appuie encore davantage sur le fait qu'il se trouve chez les gens les plus directement responsables de cette formation de nombreuses personnes qui au cours des dernières années ont fait montre d'un esprit d'initiative incroyable, d'une créativité remarquable, de courage, de détermination, de tenacité et d'un engagement sans compter.

Les objectifs de la réforme ne sont pas encore pleinement atteints, beaucoup reste à accomplir. Nous avons le devoir de multiplier les initiatives, de rester créatif, de conserver cette ténacité qui nous caractérise et de rester plus que jamais dynamiques.

Il nous faut poursuivre l'effort, l'accentuer et surtout rester ouvert et à l'écoute des messages des gens du milieu (élèves, patrons, syndicats, partenaires gouvernementaux, médias).

Parmi ces messages auxquels on doit apporter toute notre attention, je retiens particulièrement les suivants :

1. La nécessité de développer une planification plus stratégique et à plus long terme de l'emploi et d'y arrimer la formation.
2. Le besoin de développer des vocations régionales en formation professionnelle en s'appuyant sur les métiers de l'avenir.
3. L'urgence d'accroître le nombre d'inscrits particulièrement chez les jeunes dans les métiers de l'avenir.
4. La demande de mieux harmoniser les programmes du secondaire et du collégial en jetant des passerelles facilement franchissables entre les deux niveaux et en évitant les chevauchements.
5. La pression pour que soit mis en place de véritables systèmes d'apprentissage pour certains métiers qui, pour diverses raisons, se prêtent bien à une formation en emploi.
6. L'importance d'offrir un programme d'aide financière plus adéquat pour les élèves de la formation professionnelle.

Bien que nous soyons, par nos travaux, pleinement occupés à compléter ce que nous avons si admirablement entrepris, nous devons non seulement entendre ces appels additionnels au changement qui nous sont lancés mais nous devons aussi les comprendre.

Nous avons enfin l'obligation de répondre à ces appels par de nouvelles actions, de nouveaux chantiers de travail, si on veut que la formation professionnelle au secondaire reste et devienne davantage une voie d'avenir pour des milliers d'hommes et de femmes, pour notre société et pour nous aussi qui y oeuvrons.

**Conférence de clôture**

# NOTES POUR L'ALLOCUTION DE MONSIEUR DENIS MERCIER, PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU QUÉBEC

Mesdames et Messieurs,

Je vous remercie de m'offrir l'occasion de vous exprimer mes vues sur la formation professionnelle et ce, autant comme dirigeant de grande entreprise que comme président de la Chambre de commerce du Québec.

La Chambre est extrêmement préoccupée par la question de l'éducation et de la formation professionnelle. Elle a d'ailleurs consacré énormément d'énergie à développer ses vues sur cette question.

C'est ainsi que la Chambre a disposé pendant plusieurs années d'un Comité Éducation-Affaires qui s'est penché sur les diverses réformes mises de l'avant dans les dernières années et qui a produit le mémoire "Formation et éducation: Pour une vision globale" que nous déposions au premier ministre en juin 1990.

Ce Comité a laissé sa place à un Comité de la formation professionnelle, créé en décembre dernier, qui a étudié le projet de création d'une Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre auquel nous nous opposons fortement, comme vous le savez sans doute.

Pour la Chambre, qui est la fédération des 225 chambres locales et régionales qui regroupent plus de 66 000 membres, la formation professionnelle constitue la clé de voûte de notre prospérité. Est-il utile de vous dire que, dans le contexte économique particulièrement difficile que nous traversons, nous ne pouvons reporter les choix difficiles auxquels nous sommes confrontés.

Notre économie a été axée depuis près de 4 siècles sur l'exploitation de ressources naturelles abondantes et diversifiées. La mondialisation de l'économie, l'émergence de nouveaux pays exportateurs, l'apparition de nouvelles technologies nous obligent désormais à revoir nos habitudes confortables. Qui aurait pensé, il y a 10 ans, qu'un secteur aussi prospère que les pâtes et papiers serait confronté à une crise majeure comme celle qu'il traverse actuellement? Que notre fourrure serait boycottée, que notre amiante serait interdite, etc.

Je vous invite à revoir vos notions d'économie en considérant désormais que nous ne devons compter que sur une seule ressource naturelle. Une ressource disponible en quantité à l'échelle de la planète, mais qui est généralement sous-exploitée. Une ressource qui demande d'importants investissements, des milliards de dollars par année, pour être «harnachée». Une ressource qui est trop souvent gaspillée, malgré sa valeur. Vous l'aurez deviné c'est de matière grise dont je vous parle.

Avec un taux de décrochage de plus de 30% au secondaire, un taux d'analphabétisme qui se compare à ceux rencontrés dans le tiers-monde et, je dois le reconnaître, des dépenses encore insuffisantes en formation dans plusieurs entreprises nous vivons littéralement une situation de sous-développement à laquelle nous devons réagir.

Pourquoi alors s'opposer à un projet comme celui que nous proposait le ministre Bourbeau de créer une Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, me direz-vous?

Étant donné l'urgence et l'importance de la question, la Chambre, dont le point de vue est partagé par de nombreux organismes dont le Conseil du patronat, le Conseil canadien de la productivité, l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec et de nombreuses chambres de commerce locales, réclame du gouvernement qu'il se penche sur la question de la formation professionnelle de manière globale et non plus de manière cloisonnée, comme cela a été trop souvent le cas.

Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à exprimer une telle opinion puisque le Conseil supérieur de l'Éducation appelait lui aussi le gouvernement à développer une approche concertée, dans son récent rapport sur la formation professionnelle.

Comment peut-on procéder à une réforme dans ce domaine sans y associer les ministères de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et celui de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie? Comment laisser de côté les commissions scolaires, les cégeps et les universités ainsi que les institutions privées qui oeuvrent en formation professionnelle?

C'est pourtant ainsi que le grouvernement a procédé depuis 6 mois avec son projet de loi 408 et son énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre.

Au même moment, d'ailleurs,d'autres ministres lancent des projets de réforme de l'enseignement professionnel ou nous convoquent à une remise en question du rôle des cégeps, sans plus de concertation avec leurs collègues du gouvernement. Comment dès lors penser que la situation est prise au sérieux? C'est pourtant un véritable drame qui se prépare si nous n'y portons pas toute l'attention voulue.

Dans un monde où les biens et les services circuleront de plus en plus librement et où la même technologie est présente partout, c'est notre capacité à innover et à s'adapter au changement qui fera la différence entre une société prospère ou une société en déclin.

Les milliards dépensés par les entreprises en modernisation d'équipements et en mise au point de nouveaux procédés ne seront rentables que si les travailleurs et les travailleuses, qui les utilisent, peuvent en tirer le maximum. Ils devront donc, pour ce faire, être en mesure de fonctionner dans des environnements de plus en plus complexes, de s'adapter à des technologies qui changeront de plus en plus rapidement et être en mesure d'innover.

Nos travailleurs devront également se préparer à changer fréquemment d'emploi et même de carrière. On dit aujourd'hui que de tels changements se répètent près de 5 fois dans la vie active d'un individu. Cette tendance ne pourra, à mon avis, que se poursuivre et même, qui sait, s'accélérer. Comment dès lors ne voir la question de la formation professionnelle que dans son volet formation technique ou adaptation de la main-d'oeuvre?

La vision d'ensemble à laquelle nous invitons le gouvernement doit s'appuyer sur quatre pivots essentiels :

- Une formation de base qui permettra à chacun "d'apprendre à apprendre".

  Il est intolérable que des jeunes, qu'ils soient diplômés ou décrocheurs, soient des analphabètes après 6, 10 ou même parfois 14 ans de scolarité. Cette formation doit aussi permettre aux diplômés de trouver une relation immédiate entre leurs études et les tâches qui leurs seront demandées.

- Assurer l'adéquation entre l'offre des programmes de formation dispensés aux étudiants et aux travailleurs et la demande exprimée par les entreprises. Des succès intéressants ont été constatés à cette enseigne, en région comme dans les grands centres. Les commissions de formation professionnelle, les partenaires de l'éducation et les entreprises sont parvenus à cette fin dans un nombre suffisant de cas, à tout le moins, pour penser que le système actuel ne doit pas être "chambardé" par une autre réforme.

- Offrir une formation continue et progressive qui permettra de tirer le maximum des investissements et des technologies, rendant ainsi les entreprises plus compétitives et assurant, par le fait même, la création de nouveaux emplois.
- Travailler à améliorer le sort de dizaines, et peut-être même de centaines de milliers de sans-emploi, chômeurs ou assistés sociaux, qui doivent acquérir une formation supplémentaire afin de leur permettre de réintégrer le marché du travail. De nombreux programmes de développement de l'employabilité ont ainsi été mis sur pied afin de s'acquitter de ce mandat.

La tâche est collossale et nécessite, plus que jamais, une approche globale et concertée. Je me refuse, pour ma part, à acquiescer à l'opinion du ministre de la Formation professionnelle qui la dit impossible. C'est pourquoi d'ailleurs une coalition de représentants du monde des affaires et de l'éducation en appelait au premier ministre le 11 mai dernier afin qu'il nous permette, de concert avec les ministres responsables directement ou indirectement de la formation professionnelle, de faire le point sur les mesures à mettre de l'avant préalablement à la création d'une éventuelle Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

Nous sommes à la croisée des chemins et nous devons agir maintenant. N'adopter que des demi-mesures serait remettre en cause les nombreux efforts réalisés dans les dernières années, en matière de formation professionnelle, afin d'améliorer la situation et ce, à tous les niveaux de notre société. J'ajouterais même que cela serait susceptible de mettre en péril les milliards qui y ont été investis.

À une époque de rareté des ressources, où les gouvernements sont confrontés à des choix difficiles, il importe d'assurer le meilleur retour sur chaque dollar investi.

La réforme du secteur professionnel au secondaire est un important jalon, nous ne pouvons le nier. Elle aura permis de mettre fin à un système qui dévalorisait la formation professionnelle en y confinant, trop souvent, les élèves les moins doués. Elle aura également été l'occasion d'un important rapprochement avec les employeurs.

Le succès de cette réforme passe cependant par un important virage culturel. Nous devons revaloriser les métiers, nous assurer que ceux qui y accéderont le font par goût et par ambition, plutôt que par défaut de pouvoir accéder à une formation supérieure. Le passage à une économie de service ne doit pas supposer la disparition des travailleurs spécialisés. Négliger la relève de ces métiers signifierait, à terme, devoir se passer de spécialistes pour s'en remettre à des bricoleurs sans formation.

Vos ateliers vous auront permis d'évaluer toute la portée de ce virage. Permettez-moi d'espérer que vos travaux nous permettrons collectivement de pouvoir compter sur un système scolaire encore plus efficace.

Beaucoup a été fait et je m'en voudrais de vous laisser croire que nous n'apprécions pas la contribution et les efforts que vous, les artisans de la formation, faites quotidiennement. Je vous invite cependant à revoir votre implication dans la perspective globale du développement de la seule ressource naturelle qui pourra garantir le maintien de notre prospérité pour les générations à venir.

Je vous remercie.

## RAPPORT D'ATELIERS

# L'APPORT DES PROGRAMMES D'ÉTUDES À LA QUALITÉ TOTALE

(ateliers 101-201-301)

**Objectif :** Examiner le nouveau modèle d'élaboration des programmes de formation professionnelle dans la recherche de la qualité totale

**Personne-ressource :**
Nelson Nadeau, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec

## INFORMATION GÉNÉRALE

Dans l'introduction, l'accent a plutôt été mis sur la qualité de la formation visée dans les documents produits par la division des programmes de la D.G.F.P. que sur le concept de la qualité totale comme tel. Par la suite, l'exposé a porté sur les réalisations du ministère et sur des réalisations et des attentes des commissions scolaires.

**Au niveau du ministère :**

À partir du plan d'action quinquénal de la nouvelle formation professionnelle en 1986, les orientations pour le développement des secteurs ont été précisées.

Plusieurs études préliminaires ont été réalisées et un rapport d'analyse de sélection du travail (A.S.T.) a été préparé.

Les programmes d'étude ont été révisés et des guides pédagogiques ainsi que des documents de référence pour l'évaluation, l'organisation matérielle et physique ont été publiés.

En ce qui a trait au soutien fourni aux commissions scolaires, plusieurs constructions d'école, d'atelier ou d'aménagement de locaux ont été effectuées. Le MEQ a aussi apporté son aide au perfectionnement des enseignants et à la production de matériel d'apprentissage.

Une campagne de promotion de la formation professionnelle a vu le jour.

**Au niveau des commissions scolaires :**

Plusieurs initiatives d'adaptation des modes de gestion de la formation professionnelle se sont fait remarquer.

Les commissions scolaires ont aussi contribué à son financement et ont mis sur pied des activités de perfectionnement des enseignants.

En plus de motiver différentes personnes à reconnaître davantage l'importance de cette formation, les commissions scolaires ont amorcé un rapprochement avec leurs partenaires socio-économiques pour une meilleure complémentarité.

**Au niveau des enseignants :**

Les défis sont de taille pour ces intervenants de première ligne : se maintenir à jour et suivre l'évolution des métiers, refléter adéquatement le milieu du travail, s'approprier les objectifs, l'approche et le contenu des nouveaux programmes et retrouver un certain esprit d'engagement envers la «clientèle» visée.

## RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS :

Le rapport entre des programmes d'études et la qualité totale peut s'établir par plusieurs moyens :

**Par la pédagogie :**

Lors de l'embauche d'un nouvel enseignant, on lui demande :
- La connaissance technique de son métier;
- La compétence professionnelle et l'expérience;
- La compétence pédagogique.

Il est certes plus aisé pour un jeune enseignant de s'intégrer dans une grande équipe de professeurs. Mais dans le cas où le jeune enseignant se retrouve seul, que faire ? N'y aurait-il pas moyen de payer un jeune enseignant afin qu'il puisse pendant quelques mois se préparer à enseigner?

Dans certains centres de régions éloignées, la formation pédagogique est acquise sur une base volontaire. On s'appuie sur l'idée que si un individu spécialisé dans un métier veut enseigner, il doit prendre de son temps pour se familiariser avec les techniques d'enseignement.

Notre système devrait mieux fonctionner avec des enseignants ayant un statut permanent. Dans le cas où il y a un seul groupe d'élèves, c'est le plus souvent un enseignant à taux horaire qui complète la formation de ce groupe. Il faut constater que la contribution du professeur à temps partiel correspond en général au temps qui lui est payé. On note aussi qu'une longue expérience est profitable au métier d'enseignant.

**Par le perfectionnement des enseignants :**

Pour atteindre les objectifs de formation, il va falloir que le Ministère prenne une position très claire à ce sujet en ce qui a trait au perfectionnement et à l'obligation de se perfectionner.

Les enseignants ne devraient pas être obligés d'ajouter à leur temps d'enseignement le temps qu'ils on pris pour se perfectionner. Il faudrait qu'une recommandation soit faite par le MEQ à toutes les commissions scolaires afin d'uniformiser le système, partout au Québec.

Pour que la formation professionnelle garde une certaine crédibilité face aux entreprises, les enseignants devraient se mettre à jour chaque année, dans différents milieux de travail. Cette mise à jour devrait être obligatoire.

**Par l'intégration des élèves dans l'industrie :**

Les enseignants doivent refléter le milieu de travail. Ils sont le miroir de l'industrie et doivent par conséquent donner aux jeunes une image exacte de ce qui les attend.

L'employeur juge souvent l'élève par sa capacité de s'intégrer au milieu du travail. Aussi faudrait-il que l'enseignement intègre des notions de formation personnelle et sociale dans certains modules.

Les programmes doivent offrir des modules spécifiques concernant les relations de travail ou les communications en milieu de travail et répondre ainsi à des demandes de l'industrie formulées lors de l'A.S.T.

**Par des critères de sélection ou de contingentement :**

Le guide est un outil indispensable et, bien que souvent négligé, il est essentiel au nouvel enseignant, habituellement un homme de métier qui a oublié comment lui-même a appris.

Malgré des faiblesses, le guide pédagogique offre quand même des outils de base aux enseignants.

**Par le comité d'école paritaire :**

Il est souhaité de remettre sur pied, dans les centres de formation professionnelle, des comités de gestion avec la participation des gens de l'industrie afin de réduire l'effet du caractère parfois politique des interventions du comité d'école.

## THÈME 02

# LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE L'ENSEIGNEMENT ET LE SOUTIEN PÉDAGOGIQUE

(ateliers 102-202-302)

**Objectif :** Aborder les éléments d'une stratégie d'enseignement réaliste et du soutien pédagogique en regard des nouveaux programmes

**Personnes-ressources :**
Henri Boudreault, conseiller pédagogique, responsable du C.R.A.I.E.,
commission scolaire Saint-Jérôme
Lise Crevier, directrice adjointe, école secondaire de Saint-Jérôme,
commission scolaire Saint-Jérôme
Bernard Duprat, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Colombe Laflamme, CPIQ, conseillère pédagogique,
commission scolaire du Goéland

### INFORMATION GÉNÉRALE

Le fonctionnement et les actions du C.R.A.I.E. ont été présentés :

**L'information**

L'un des éléments le plus important des interventions consiste à informer les intervenants dans les commissions scolaires sur les impacts réels de la réforme en formation professionnelle au niveau pédagogique, administratif, évaluatif et organisationnel.

**La supervision pédagogique**

Elle se traduit par la production d'instruments de supervision pédagogique et en faisant en sorte que chaque intervenant puisse bénéficier de toutes les ressources à sa disposition.

**L'évaluation**

Elle consiste à développer des outils d'évaluation formative et à former les intervenants en formation professionnelle à implanter et à utiliser une telle instrumentation.

**La gestion des coûts et revenus**

Si l'enseignant suit l'état de ses revenus au fur et à mesure du cheminement des élèves et qu'il établit de façon systématique les coûts de la formation par module, il peut budgéter ses revenus et ses dépenses et ainsi utiliser les ressources restantes de façon plus éclairée.

**L'aide professionnelle pédagogique et la motivation**

Les présentations veulent indirectement inciter les intervenants en formation professionnelle à croire en cette formation et les persuader qu'elle offre un avenir à ceux et celles qui s'y engagent de façon active.

**La gestion du temps**

Une partie des présentations consiste à sensibiliser et à former les intervenants à la gestion efficiente du temps.

**La qualité globale**

En éducation, il ne s'agit pas d'enseigner la qualité globale, mais plutôt de l'appliquer dans la gestion participative des enseignantes et des enseignants, en appliquant la réforme.

**L'organisation de l'enseignement**

Le C.R.A.I.E. a développé depuis trois ans une méthode de gestion de l'enseignement. La planification, la schématisation et l'établissement des tâches pédagogiques représentent les fondements de cette méthode. Elle permet d'atteindre les objectifs pédagogiques, financiers, organisationnels, physiques et humains que peut exiger l'organisation de la formation professionnelle dans une commission scolaire.

**L'instrumentation**

Des instruments cohérents développés par nos pédagogues, des outils pédagogiques et leur utilisation efficace constituent le but ultime de nos recherches. Tableaux de planification, fiches de scénarios, fiches de tâches pédagogiques, systèmes de gestion informatisée, systèmes d'évaluation informatisée et systèmes d'enseignement correctif informatisé composent la panoplie de base.

Après trois ans de fonctionnement, plus de 40 commissions scolaires et plus de 1 000 personnes ont été rencontrées et formées à l'utilisation de nos outils et instruments. Ceux-ci se développent de plus en plus et d'autres viendront pour répondre aux défis de la qualité globale en formation professionnelle.

**RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS**

Les participants se sont exprimés surtout par des questions concernant l'application et l'utilisation de cette approche de gestion pédagogique. Quelques commentaires se sont aussi fait entendre.

L'interrogation principale a porté sur la transparence et la ou les destinations de l'information d'ordre administratif et pédagogique (gestion participative/administrative) que cette approche permet d'obtenir. L'utilisation d'un tel moyen procure cette transparence en permettant d'une part à la direction de l'école d'avoir une image des moyens pédagogiques utilisés par l'enseignant et d'autre part à l'enseignant d'obtenir des données sur la gestion du programme, sur des élèves (ETP) et sur des bulletins (sanctions, financement).

Les arguments utilisés par les directions de commission scolaire et d'école pour inciter leur personnel enseignant à utiliser ces instruments mettent l'accent sur les avantages qu'ils procurent dans la planification de l'enseignement en général.

La principale préoccupation des enseignants en regard de l'utilisation d'un tel instrument de supervision pédagogique est la crainte d'étaler l'ensemble de leurs stratégies d'enseignement et ainsi de se faire juger et évaluer.

Dans les commentaires, notons le témoignage d'une enseignante sur l'utilisation de cet instrument : «c'est essoufflant mais valorisant. Lorsque les éléments de la planification sont en place, il ne reste qu'à voir à l'exécution de ce qui a été prévu.»

D'autres commentaires ont été exprimés :
- l'application de l'enseignement faite à partir d'un tel système appartient à la commission scolaire;
- la mise en place d'un tel système doit être séquentielle et progressive;
- le regroupement des modules et des examens-synthèses semblent intéressant pour plusieurs participants.

En conclusion, le système de gestion pédagogique présenté par le C.R.A.I.E. permet aux enseignants d'avoir une vue générale de l'ensemble du programme et devrait, de plus, leur permettre de couvrir 80% de ce programme d'enseignement.

## THÈME 03

# LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT EN FORMATION PROFESSIONNELLE

(ateliers 103-203-303)

**Objectif :** À partir des besoins décelés, aborder les moyens à mettre en oeuvre pour la formation initiale et le perfectionnement du personnel enseignant en formation professionnelle

**Personnes-ressources :**
Richard Gagnon, Faculté des sciences de l'Éducation,
université Laval
Suzanne Lefebvre, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Denis Levasseur, CPIQ, enseignant,
commission scolaire Morilac

### INFORMATION GÉNÉRALE

Au début de chaque séance les personnes-ressources font état des réalisations et des projets en cours dans chacun de leurs organismes.

Par la suite, les participants réagissent à ces présentations soit par des questions, des commentaires ou des propositions.

### RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS

**Des questions :**

- Comment valoriser le perfectionnement des enseignants?
- Comment transformer un homme de métier en enseignant?
- Le MEQ a-t-il exploré d'autres modèles de perfectionnement, entre autre l'utilisation de multiplicateurs?
- Comment attirer les gens compétents des entreprises vers l'enseignement?

**Des commentaires :**

- Le perfectionnement des enseignants vise deux objets :
  a) l'acquisition de compétences techniques;
  b) l'acquisition de compétences pédagogiques.

- Les nouveaux programmes, plus difficiles à comprendre et à appliquer de même que l'évaluation, rendent encore plus nécessaire le perfectionnement.

- Les besoins de perfectionnement des enseignants varient selon leur statut :
  a) les enseignants réguliers et permanents on surtout besoin de perfectionnement technologique;
  b) Les enseignants en disponibilité ont surtout besoin de perfectionnement technique et technologique de base;
  c) Les travailleurs de l'industrie, qui enseignent à contrat, ont surtout besoin de formation en pédagogie;
  d) Les travailleurs de l'industrie qui enseignent à l'heure ont surtout besoin de perfectionnement technologique «ad hoc».

- Le perfectionnement offert n'est généralement pas adapté aux besoins des nouveaux enseignants.
- La formation des maîtres représente un maillon faible du système alors que, justement, la qualité de la formation des jeunes passe par la qualité de la formation des maîtres.
- Les commissions scolaires embauchent selon les même critères qu'il y a 25 ans : en faisant ça, on perpétue les mêmes problèmes au niveau du manque de préparation et de compétence de certains enseignants engagés.
- La formation des maîtres est aussi dépendante des mécanismes et critères d'embauche des commissions scolaires.
- Il serait irréaliste de penser que le Québec puisse se donner un système de formation des maîtres par profil et par secteur. Cependant, il ne faut pas exiger trop et la même chose de tout le monde. En effet, il y a place pour plusieurs types de formation d'enseignants.

- On trouve inquiétant que le Québec n'ait pas d'orientation claire pour former la relève enseignante.
- On constate que ce dossier est resté au même point qu'il y a cinq ans, lors du dernier Forum de 1987.
- Étant donné le peu d'expertise disponible ailleurs pour la formation des maîtres en formation professionnelle, le Québec devra lui-même bâtir son propre système.
- L'offre de service du ministère doit être annoncée et déposée assez tôt pour que les commissions scolaires puissent planifier adéquatement les tâches des enseignants (idéalement à la fin d'avril lors de la planification budgétaire).
- Le MEQ propose une plus grande polyvalence des enseignants à l'intérieur d'un secteur, ce qui suscite un besoin supplémentaire de perfectionnement, voire de recyclage.
- On constate que ce sont souvent les mêmes personnes qui participent aux activités de perfectionnement.
- Le MEQ ne peut répondre aux besoins ponctuels des enseignants mais il ne peut non plus s'ingérer dans la gestion et l'allocation des ressources dans les commissions scolaires.
- Dans le choix des lieux où est dispensé le perfectionnement, le MEQ devrait prendre aussi en considération les régions autres que celles de Montréal et de Québec.
- Il n'y a pas de programme développé dans les commissions scolaires pour habiliter les enseignants à enseigner de façon efficace.
- La formation et la pratique du métier déterminent la compétence des enseignants.
- La qualification légale ne règle pas tous ces problèmes. De nombreux enseignants à statut précaire attendent que leurs postes se stabilisent afin d'être sécurisés et de souhaiter améliorer leur capacité d'enseigner.

**Des recommandations :**

**À tous les intervenants :**

- Posons-nous les questions qui vont nous conduire à des solutions qui seront différentes de celles qu'on connaît et qui vont permettre aux organismes de planifier à plus long terme leur besoin au niveau des ressources humaines.
- Formons les gens qui ont choisi d'enseigner plutôt que des hommes de métiers qui ont décidé de se recycler dans l'enseignement.
- Reconnaissons le statut professionnel des enseignants.
- Établissons des mécanismes de concertation entre les divers organismes et partenaires de manière à ce que la responsabilité du perfectionnement soit partagée.
- Concevons un programme innovateur de perfectionnement qui favorise concrètement le maintien et l'amélioration de la compétence des enseignants et qui comprenne :
  a) un volet axé sur l'amélioration des compétences psycho-pédagogiques (crédité);
  b) Un volet (aussi important en valeur et en temps), axé sur la mise à jour et l'amélioration des compétences techniques mais non universitaires sous la forme d'un profil technique, converti en unités de formation continue, capitalisables et monnayables au niveau de l'échelle salariale.

**Aux commissions scolaires :**

- Utilisons les enseignants qui bénéficient d'un perfectionnement comme multiplicateurs et fournissons leur une documentation qu'ils puissent redistribuer.
- Permettons la formation et le perfectionnement par les pairs.
- Permettons à des travailleurs de métier de faire des séjours dans les écoles.
- Responsabilisons les commissions scolaires pour qu'elles fournissent aux enseignants tous les moyens pour accroître et maintenir leurs compétences.
- Demandons aux commissions scolaires de soutenir les enseignants qui se perfectionnent par leur propre moyen, même à l'étranger.
- Suscitons l'intérêt des enseignants et demandons aux conseillers pédagogiques d'inciter les enseignants à participer à des activités de perfectionnement.
- Encourageons les commissions scolaires à intervenir auprès des enseignants qui refusent de se recycler, et ce en collaboration avec les organisations syndicales.
- Utilisons des journées pédagogiques flottantes, par secteur, pour permettre à tous les enseignants de participer à des activités de perfectionnement, à moindre coût.
- Ajoutons des ressources humaines et financières dans les milieux scolaires pour mieux préparer les enseignants à leur tâche.
- Demandons aux commissions scolaires de mettre sur pied des sessions de perfectionnement sur la pédagogie appliquée (intégration à la fonction).
- Encourageons des initiatives et des solutions locales, puis diffusons les pour qu'on puisse les appliquer ailleurs.

**Au ministère de l'Éducation :**

- Qu'il mette sur pied un centre de formation des maîtres, comme ça se fait dans d'autres pays, notamment en France.
- Qu'il mette sur pied un centre de documentation sur les nouvelles technologies (une structure permanente d'actualisation technologique) avec support à distance pour les enseignants.
- Qu'il actualise les recommandations contenues dans le rapport de Serge Bouchard suite à l'enquête sur la fonction d'enseignant.
- Qu'il répartisse mieux les activités de perfectionnement entre les enseignants.
- Qu'il rende le perfectionnement accessible à tous les enseignants d'un secteur, même s'il ne sont pas directement concernés par le programme.
- Qu'il détermine des journées au Québec pour la tenue des activités de perfectionnement national.
- Qu'il prenne aussi en considération les enseignants à taux horaire et à contrat dans les budgets accordés pour le perfectionnement dans les commissions scolaires.
- Qu'il réactive le programme de perfectionnement par stages en entreprise et qu'il développe une politique de perfectionnement continu pour que, localement, s'établissent des alliances avec les entreprises en ce qui a trait au perfectionnement technique.

**Aux enseignants :**

- Qu'ils s'ouvrent davantage à du perfectionnement continu selon le principe d'apprendre à apprendre;
- Qu'ils déterminent leurs besoins afin de trouver personnellement leurs propres solutions;
- Qu'ils développent leurs propres compétences.

**Aux universitaires :**

- Qu'ils modifient certains programmes de formation des maîtres pour qu'ils soient adaptés à la problématique complexe actuelle.
- Qu'ils mettent sur pied des programmes particuliers pour ceux qui souhaitent enseigner les métiers.
- Qu'ils vulgarisent la terminologie du MEQ.
- Qu'ils permettent aux gens qui changent d'orientation de transmettre l'expérience qu'ils ont acquise dans leur carrière en entreprise.
- Qu'ils développent des cours de micro-enseignement à l'université et dans les commissions scolaires.
- Qu'ils rencontrent les conseillers pédagogiques pour vérifier et confirmer les besoins de perfectionnement des enseignants.
- Qu'ils apprennent à l'enseignant comment gérer sa classe et transmettre des contenus.
- Qu'ils intègrent dans la formation des maîtres la préparation aux nouveaux programmes.

## THÈME 04

# LES PRÉALABLES FONCTIONNELS À L'ADMISSION EN FORMATION PROFESSIONNELLE

(ateliers 104-204-304)

**Objectif :** Présenter et explorer une nouvelle voie d'admission envisagée pour les clientèles en formation professionnelle

**Personnes-ressources :**
Jean Dusseault, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Marcel D'Amboise, conseiller pédagogique,
commission scolaire Rivière-du-Loup
Jacques Lefebvre, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Marie Joyal, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
Yvon Boudreau, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

### INFORMATION GÉNÉRALE

**L'éducation des adultes :**

Par souci d'équité, tant pour l'adulte lui-même que pour la collectivité, il faudrait reconnaître aux cheminements personnels (formation et expérience) le mérite de contribuer à la formation de base ou de la compléter. Cette reconnaissance aidera à mieux maîtriser les apprentissages fondamentaux, favorisant ainsi la structuration personnelle, la participation culturelle et l'insertion sociale.

**Le point de vue du MMSRFP :**

La réforme de la formation professionnelle s'est accompagnée d'une augmentation des préalables scolaires requis pour l'admission. On a constaté depuis que les personnes adultes ont de la difficulté à répondre aux exigences d'admission du nouveau régime des études.

Loin de vouloir abaisser les normes d'admission à la formation professionnelle, le MMSRFP souscrit aux études visant à évaluer autrement les aptitudes des clientèles adultes pour avoir accès aux programmes qui les intéressent.

**Les solutions envisagées et les travaux entrepris :**

Une étude portant sur les pratiques en cours dans certaines provinces canadiennes et dans certains états voisins a permis les constats suivants : les préalables scolaires qu'on exige pour l'admission en formation professionnelle correspondent au secondaire III ou IV et présentent une tendance à la hausse.

Une autre étude a analysé cinq programmes de formation professionnelle et a conduit à distinguer deux types de préalables : les préalables spécifiques, qui correspondent aux notions disciplinaires requises pour entreprendre la formation professionnelle, et le niveau de développement général requis pour réussir en formation professionnelle et plus tard dans le métier. C'est à la suite de ces travaux que s'est exprimée la recommandation d'ajouter au régime pédagogique des adultes de plus de 18 ans, une troisième voie d'admission et pour ce faire, d'entreprendre des travaux pour l'élaboration d'un test de développement général, de même que la définition de préalables particuliers aux divers programmes de formation professionnelle.

**Le test de développement général :**

Il devra mesurer des compétences qui, sans être d'ordre scolaire, sont équivalentes à celles des jeunes de secondaire IV ou V. Il devra, dans une certaine mesure, prédire la réussite ultérieure en formation professionnelle et être facilement utilisable dans le cadre actuel des procédures d'admission des adultes. Puisque la conception et le développement d'un prototype approprié représenterait un investissement prohibitif, on a retenu à des fins expérimentales le test de rendement pour francophones, test qui semble pour le moins acceptable. À l'automne 1992 cet instrument sera expérimenté auprès de groupes restreints, avant son implantation prévue pour septembre 1993.

**Les préalables particuliers :**

Les préalables particuliers (qui s'ajoutent à ceux de développement général pour constituer de fait les préalables «fonctionnels»), varieront selon les programmes de formation professionnelle. Dans l'état actuel de la réflexion sur le sujet, il est fort possible qu'ils se limitent aux disciplines suivantes : le français ainsi que les mathématiques jugées nécessaires. Des travaux seront entrepris l'an prochain pour préciser la nature et le développement de ces préalables.

**Le développement général :**

Les activités proposées aux adultes, pour compléter un développement général jugé insuffisant, sont de trois types : les approches de type scolaire, les approches par situations de défis quotidiens et les approches de type plus fondamental. La première catégorie, où sont proposées des conditions d'apprentissage adaptées et variées, portent sur des matières scolaires. La seconde concerne des contenus axés exclusivement sur des sujets qui constituent des problèmes quotidiens. La troisième approche, reliée au développement cognitif et de caractère plus fondamental, apparaît être le dénominateur commun qui rend possible tout apprentissage.

## RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS

**Réactions favorables :**

- Plusieurs intervenants sont favorables à la troisième voie. Les préalables fonctionnels devraient surtout s'appliquer pour les 25 ans et plus.
- On espère prendre connaissance des résultats de cette opération le plus vite possible (on mentionne aussi qu'on pourrait regarder du côté de la voie technologique).
- On espère que cette troisième voie sera ajustée aux besoins de la main-d'oeuvre, car déjà certains besoins de contingentements pointent à l'horizon.

**Expressions de crainte :**

- On craint beaucoup que cette troisième voie rende trop facile l'accès à la formation professionnelle.
- On risque d'assister au retour d'une clientèle non préparée à entreprendre une formation professionnelle et qui ressemblerait à celle des cheminements particuliers.
- Certains croient que les exigences scolaires actuelles sont minimales, aussi comprennent-ils mal que le concept de développement général apparaisse dans ce contexte.
- Malgré cela, même ceux qui émettent des réserves affirment que cette recherche a le mérite de présenter des idées nouvelles et qu'il faut l'explorer davantage.

**Interrogations :**

La question des «préalables» suggère un grand nombre d'interrogations en relation avec plusieurs facteurs intervenant dans cette formation :

- Le contingentement;
- la valeur du DES;
- le financement;
- la gestion de ces préalables;
- les décrocheurs;
- le test de rendement;
- la carte des enseignements;
- la pénurie de main d'oeuvre;
- la formation et le chômage;
- la philosophie du fédéral en éducation;
- les attitudes à développer;
- le secteur anglophone.

**Conclusion**

En général, les participants sont satisfaits de cette étude du MEQ, mais ils insistent pour maintenir et même améliorer le niveau de qualité de la formation professionnelle, en espérant que cette recherche se concrétise le plus vite possible.

## THÈME 05

# LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS EXTRASCOLAIRES

(ateliers 105-205-305)

**Objectif :** Faire le point sur la reconnaissance des acquis extrascolaires en formation professionnelle et sur la gestion de ce dossier

**Personnes-ressources :**
Gilles Lefebvre, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Gilles Presseault, coordonnateur en formation professionnelle,
commission scolaire de Châteauguay

### INFORMATION GÉNÉRALE

Le service de reconnaissance des acquis extrascolaires en formation professionnelle vise les buts suivants : faciliter l'accès à la formation, favoriser une réorientation de carrière, permettre à une entreprise d'évaluer les compétences de sa main-d'oeuvre ou rendre possible la reconnaissance soit d'une formation obtenue dans d'autres pays, soit de celle dispensée par des organismes non autorisés à sanctionner des acquis.

En 1990-1991, 278 adultes se sont prévalus du service de reconnaissance des acquis extrascolaires, dans 11 programmes d'études différents. De ce nombre, 36 ont obtenu un diplôme, et 14 commissions scolaires ont appliqué ce service.

Pour être reconnus, les acquis extrascolaires doivent être évalués par référence aux objectifs des programmes d'études. Actuellement, les organismes scolaires peuvent offrir le service de reconnaissance des acquis pour tous les programmes de formation professionnelle qu'ils sont autorisés à dispenser. Pour ce faire, les commissions scolaires doivent utiliser les épreuves et les fiches d'évaluation préparées par le Ministère pour la sanction des acquis scolaires. Si ces épreuves ne sont pas disponibles, les commissions scolaires préparent alors des épreuves conformément aux tableaux de spécifications fournis par le Ministère. Cependant, temporairement, les épreuves-synthèses particulières à la reconnaissance des acquis extrascolaires que le Ministère a préparées pour neuf programmes, peuvent encore être utilisées, mais seulement par les commissions scolaires qui ont été désignées «points de service».

Le processus de reconnaissance se fait par étape :

- L'accueil : Cette étape permet à l'adulte de définir ses objectifs et d'obtenir le soutien nécessaire à l'élaboration du «portfolio» qui fera état de ses acquis.
- L'étude du dossier : On procède à l'analyse du contenu du portfolio afin de juger de la pertinence de soumettre l'adulte à une évaluation.
- L'évaluation et la sanction des acquis : Il s'agit ici de soumettre l'adulte à des activités d'évaluation pour porter un jugement sur sa maîtrise de chacune des compétences correspondant aux objectifs du programme, dans le but de sanctionner ses acquis extrascolaires.
- L'identification de la formation manquante : L'analyse du portfolio ainsi que l'étape d'évaluation permet d'identifier la formation manquante de l'adulte au regard des compétences du programme. On peut donc, par la suite, lui proposer un retour en formation pour acquérir les compétences non maîtrisées pour obtenir un diplôme.

Depuis l'année 1990-1991, un financement de 700$ par personne pour l'ensemble du processus est en place.

P.S. La gestion du dossier dans une commission scolaire, présentée lors de l'atelier, comprend, entre autres, les aspects suivants :

. Ressources humaines nécessaires pour un bon encadrement du dossier;
. Planification d'une offre de service efficace;
. Organisation de l'accueil des clients et gestion des grandes étapes du processus;
. Réactions des clients et du milieu;
. Organisation de la formation manquante;
. Organisation du processus et mesure de financement.

## RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS

### Financement

- Le financement de 700$ par client, pour l'ensemble des activités du processus de reconnaissance, est insuffisant, particulièrement dans le cas des métiers lourds.

### Points de service

- Il faut identifier des points de service pour chaque programme : c'est essentiel pour une bonne gestion et un service efficace et de qualité.
- Comment se fait l'implantation des points de service : Quand? Comment? Il semble que le MEQ tiendra compte de la carte des enseignements, avec la collaboration des directions régionales.
- Les points de service devraient être définis en tenant compte :
  . de la densité potentielle de clients;
  . de la volonté du milieu (ressources humaines, financière, expertise...);
  . des «spécialisations» offertes par les commissions scolaires.

### Formation manquante

- Il faut intégrer les personnes se retrouvant dans une situation de formation manquante dans les groupes de formation à temps partiel, leur permettant ainsi de mieux vivre la transition travail-école. Il est noté que, pour ce qui est de l'étalement de la formation dans le cadre de la formation manquante, il est possible d'obtenir des dérogations à l'instruction du MEQ.
- On signale aussi les contraintes de financement et d'organisation.

### Programmes à privilégier

Que les programmes suivants soient privilégiés :
- préposé aux bénéficiaires;
- programmes des métiers de la construction;
- mécanique automobile;
- cuisine professionnelle;
- horticulture.

### Commentaires divers

- On insiste sur le bien-fondé et la nécessité du service de la reconnaissance des acquis extrascolaires.
- Les services offerts en reconnaissance des acquis extrascolaires ne sont pas connus de certaines clientèles qui pourraient en bénéficier : les sans-emploi, les personnes licenciées, etc.
- Le service de la reconnaissance des acquis extrascolaires peut être utile dans le cadre de la formation sur mesure offerte aux entreprises, afin de mieux cibler les besoins de formation.
- Des inquétudes sont exprimées quant au fait que des clients «jeunes» pourraient essayer de profiter de cette approche ou de ce service pour contourner les exigences de la formation professionnelle (les personnes-ressources notent que la rigueur du portfolio élimine cependant cette possibilité).
- Des organismes extérieurs (CCQ, etc.) pourraient bénéficier du processus de reconnaissance des acquis extrascolaires.

## THÈME 06

# LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE

(ateliers 106-206-306)

**Objectif :** Aborder le caractère particulier de la gestion et la prise en compte des éléments aléatoires comme facteurs inhérents de la formation professionnelle

**Personnes-ressources :**
Serge Côté, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Normand Legault, directeur de la formation professionnelle,
commission scolaire Chomedey-Laval

### INFORMATION GÉNÉRALE

La commission scolaire mandatée en formation professionnelle doit dépasser le cadre traditionnel de la formation de base et développer ou adapter le contenu de ses programmes pour répondre aux besoins spécifiques de ses clients, les personnes sur le marché du travail et les entreprises.

En cherchant à répondre à des besoins particuliers, en développant de nouveaux services, en offrant et en organisant de la formation sur mesure, la commission scolaire quitte son domaine traditionnel d'intervention pour entrer dans un contexte de libre marché.

Plusieurs commissions scolaires ont mis en place de véritables P.M.E. au sein de leur service d'éducation des adultes ou de leur service de formation professionnelle.

La façon de gérer ce qui ressemble à des entreprises diffère de la gestion publique ou para-publique.

Ceci commande la mise en place d'approches de gestion différenciée, et les facteurs de risque, qui augmentent en formation professionnelle, doivent être considérés au moment des prises de décisions.

Ces facteurs de risque sont plus nombreux dans la formation sur mesure et autofinancée.

Quatre approches de gestion administrative peuvent être envisagées :

- en premier lieu, le type de «gestion publique», basé sur un financement et un environnement stable, une clientèle bien déterminée, et le résultat d'une planification annuelle. Il ne comporte pas de capital de risque;
- le deuxième type de gestion est de type de «gestion semi-privée» où l'on ajoute la formation non-créditée, autofinancée mais avec une offre de service limitée, sans but lucratif et sans capital de risque;
- le troisième type de gestion est une «gestion semi-privée» où la formation autofinancée est soutenue par la recherche et le développement de produits et services, la mise sur pied d'une firme de consultation interne, et une approche marketing. C'est un environnement instable, avec capital de risque et possibilité de faire des profits.
- enfin, la «gestion privée» constitue un type de gestion où l'organisme scolaire adopte le fonctionnement d'une entreprise privée qui privilégie une approche client, où le capital de risque est très élevé et avec la possibilité de réaliser des projets qui sont réinjectés au profit de la formation.

### RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS

- Toutes les commissions scolaires qui oeuvrent en formation professionnelle peuvent se situer assez distinctement au sein de l'un ou l'autre des types de gestion.
- À la commission scolaire Chomedey de Laval par exemple, on a adopté un style des gestion de type semi-public ou semi-privé. En effet, bien que les services de formation professionnelle offerts par la commission scolaire nécessitent la mise en place d'une structure basée sur le modèle d'une P.M.E., il n'en demeure pas moins que ces services s'inscrivent dans le cadre d'une organisation publique qu'est une commission scolaire.
  À cet égard, on y note une approche différenciée de la gestion de la formation professionnelle ce qui se traduit évidemment dans les centres de formation et dans l'offre de services de ces centres.

- Voici les différents éléments qui ont été identifiés par les participants et participantes comme éléments d'une gestion différenciée :
  . l'évaluation et la sanction;
  . le mode de financement et les activités autofinancées;
  . le recrutement des ressources humaines, leur formation, leur supervision, leur disponibilité et l'application de la convention collective;
  . des clientèles diversifiées et non captives provenant du milieu de l'entreprise, des programmes fédéraux, et provinciaux, etc.;
  . les partenaires avec lesquels il faut composer, échanger de l'expertise, s'affilier et rechercher des maillages;
  . les besoins auxquels on doit répondre, leur identification et la façon d'y répondre;
  . la visibilité de la formation professionnelle au sein même de la commission scolaire, au sein de l'entreprise et de la société en général;
  . le contingentement et le placement des élèves;
  . une gestion-service intégrée à une gestion publique, au sein d'un organisme qui a par ailleurs une mission sociale;
  . la nécessité de planifier le développement des services dans un environnement où la demande est instable et où le capital de risque prend de l'importance;
  . l'habilité de gérer malgré tout dans un environnement instable et d'assurer une formation de qualité;
  . le développement selon un modèle de P.M.E., mais dans les limites de la mission sociale que la commission scolaire établit;
  . le développement d'un réseau d'experts avec les partenaires, d'un marketing approprié, d'une banque d'outils pédagogiques et de ressources humaines particulières.

Les différents éléments soulevés lors des trois ateliers, confirment l'hypothèse émise que la formation professionnelle requiert la mise en place d'une approche différenciée de sa gestion.

## THÈME 07

# L'HARMONISATION SECONDAIRE-COLLÉGIAL

(ateliers 107-207-307)

**Objectif :** Présenter et analyser les pistes de solution envisagées pour corriger les lacunes décellées entre les deux ordres d'enseignement

**Personnes-ressources :**
Raymond Labrecque, agent de recherche, Direction générale
de l'enseignement collégial, ministère de l'Éducation du Québec
Mariette Trottier, Direction générale de la formation professionnelle,
ministère de l'Éducation du Québec
Renée Carpentier, agente de recherche, Conseil supérieur de l'Éducation
Arthur Marsolais, président de la commission de l'enseignement professionnel, Conseil des collèges

## INFORMATION GÉNÉRALE

### Constats généraux

- Dans la majorité des secteurs, des recoupements existent entre les programmes du secondaire et du collégial et c'est une tendance qui ne change pas malgré les correctifs apportés.
- Il est difficile de définir des programmes bien circonscrits à un des deux ordres d'enseignement. Il faut donc aborder la question dans une perspective globale.
- Ce n'est pas un problème avec une solution simple et unique, soit dans la perspective de la formation continue, soit d'un arbitrage gouvernemental.
- C'est plus une question d'attitude que de structure. En effet, de nouvelles ententes se concluent entre les deux ordres. C'est aux structures de s'adapter et de s'harmoniser.
- La remise en question de la formation professionnelle est plus avancée au secondaire qu'au collégial.
- La complémentarité entre les programmes du secondaire et du collégial est plus problématique que leur duplication.

### Évolution de l'harmonisation

- Depuis 20 ans, malgré plusieurs tentatives d'harmonisation, la situation a peu évolué.
- Des tentatives d'harmonisation au niveau local ont souvent échoué.
- Les efforts sont plus soutenus depuis quelques années pour changer cet état de chose et en particulier des réalisations concrètes en 1992-1993 :
  - . production d'un guide harmonisé pour l'ensemble des programmes professionnels (609) au secondaire et au collégial;
  - . production d'un répertoire des établissements autorisés à les dispenser;
  - . production d'un journal-magazine illustré et de fiches par secteurs, disponibles pour les étudiants;
  - . production de documents de travail sur les chevauchements des programmes.
- La conjoncture actuelle (rationalisation des ressources, pression du marché du travail, etc.) est susceptible plus qu'auparavent de favoriser les changements positifs et une meilleure harmonisation.

## RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS

### Constats de chevauchement et de dédoublements actuels

- Les dédoublements et les chevauchements s'avèrent coûteux (dépenses d'argent et d'énergie superflues).
- Il y a risque d'éparpillement à cause du nombre de diplômes (7) et de programmes (609).
- Il se fait du maraudage de programmes, d'un ordre d'enseignement à l'autre.
- On utilise des termes différents pour décrire des réalités identiques et on offre les mêmes programmes sous des noms différents.
- Au collégial, on donne rarement de l'information sur l'ordre secondaire. L'inverse est plus rare.
- La situation de «marché libre» qui existe entre les 2 ordres d'enseignement entraîne des ambiguïtés.
- Le financement insuffisant à tous les niveaux est en partie la cause des chevauchements.
- Il y a peu d'échanges entre les enseignants du secondaire et du collégial.
- On passe plus de temps à régler des problèmes structurels ou organisationnels qu'à donner des services à la clientèle. Pourtant l'employeur ne s'intéresse pas à ces questions de niveaux de formation; il veut surtout une main-d'oeuvre qualifiée.

**Ordres d'enseignement et qualifications**

- La formation professionnelle au secondaire est dévalorisée par rapport à celle du collégial : les «métiers» sont dévalorisés par rapport aux «techniques». Au secondaire, la formation donne l'impression d'être incomplète. Les entreprises sont incitées à aller au collégial pour chercher des gens ayant des qualifications supérieures.
- Comparée au secondaire, l'harmonisation jeunes-adultes n'est pas aussi bien réalisée au collégial.
- Il y a un ménage à faire dans la carte des enseignements du collégial, carte qui correspond peu à celle du secondaire.
- La logique des fonctions de travail remplace graduellement celle des ordres de formation scolaire : c'est un virage. Les programmes selon les compétences requises sont prometteurs à cet effet.
- La hausse générale des qualifications n'est pas suivie nécessairement par celle des compétences.
- Les mandats sont mal tranchés entre les deux ordres d'enseignement pour définir les différents types de formation (ouvriers ou techniciens).

**Filières de passage**

- Le passage d'un ordre à l'autre est difficile, et même pénalisant dans certains cas.
- La complémentarité est possible entre les deux ordres mais insuffisante jusqu'à maintenant, ce qui cause des pertes de temps pour l'étudiant.
- Les formations transectorielles doivent aussi être analysées et envisagées.
- Il est illusoire de penser pouvoir créer des passerelles dans tous les secteurs, la démarche devant se faire cas par cas.

**Clientèles et marché du travail**

- Il y a compétition entre le secondaire et le collégial en ce qui concerne les effectifs scolaires à recruter et la sollicitation des employeurs.
- Les seuils d'accueil trop hauts entraînent le décrochage au secondaire.
- Le marché du travail crée souvent une hiérarchie dans les tâches.
- Il est dangereux de baser le système éducatif sur les besoins immédiats et circonstanciels des entreprises et du marché du travail.
- On constate un manque d'ouvriers plutôt que de techniciens, de même que la sur-qualification dans certains secteurs d'emplois et la sous-qualification dans d'autres.
- Les entreprises ne contribuent pas toujours à une meilleure harmonisation.
- Le partenariat entre le milieu scolaire et l'entreprise est important, en particulier pour une participation conjointe aux écoles de formation sectorielle.

**Suggestions et recommandations**

- La complémentarité des actions devrait se faire surtout à partir d'une concertation régionale plutôt que par des décisions centralisées.
- L'harmonisation doit se faire lors de l'élaboration des programmes. Le Comité de concertation MEQ-MESS commence d'ailleurs à s'en occuper.
- Certains suggèrent un seul niveau de formation professionnelle pour éviter la compétition inutile entre le secondaire et le collégial, car on subit surtout actuellement les conséquences de l'existence des deux structures de réseaux.
- Il faut régler les problèmes propres au DEP ou au DEC avant ceux qui existent entre les deux ordres.
- Le perfectionnement devrait être donné au même ordre d'enseignement que celui des programmes de base.
- Plusieurs privilégient la formation continue et favorisent le développement des programmes dans une perspective systématique.
- Il faut faciliter les passerelles entre les compétences des métiers et celles des techniques.
- Il faut favoriser la création de centres multi-ordres (secondaire-collégial-universitaire) dans un même établissement de formation.
- Il faut valoriser conjointement la formation professionnelle et la formation technique afin de mieux répondre aux besoins des individus et de ceux du marché du travail.
- Il doit exister une compréhension réciproque entre le système éducatif et le marché du travail.
- On ne doit pas limiter le système à répondre à des commandes d'entreprises. Le système éducatif doit avoir une vision plus large de la formation.
- Il est plus important d'inviter les entreprises à élaborer les programmes en commun que de leur demander de les respecter après leur élaboration.

## THÈME 08

# L'APPRENTISSAGE À PARTIR DU MODÈLE DÉVELOPPÉ EN MÉCANIQUE AUTOMOBILE

(ateliers 108-208-308)

**Objectif :** Décrire et analyser la démarche pédagogique en mécanique automobile, dans le but de la transposer dans les autres programmes de formation professionnelle

**Personnes-ressources :**
André Breault, Direction générale de la formation professionnelle, ministère de l'Éducation du Québec
Daniel Gélineau, responsable de la pédagogie, Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec
Jean-Guy Villeneuve, CPIQ, enseignant, commission scolaire régionale de Chambly

## INFORMATION GÉNÉRALE

### Le CEMEQ

Le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ) est un organisme à vocation provinciale. Il a été créé en août 1991, à la suite d'une entente conclue entre le ministère de l'Éducation et la commission scolaire catholique de Sherbrooke.

La gestion financière du CEMEQ est soutenue par la commission scolaire catholique de Sherbrooke. Au niveau du fonctionnement et du choix des orientations, la direction du Centre peut compter sur le soutien d'un comité consultatif de gestion composé de représentantes ou de représentants du ministère de l'Éducation, des commissions scolaires et d'organismes ad hoc.

L'objectif visé par le CEMEQ est de produire des guides d'apprentissage autosuffisants susceptibles de faciliter le respect intégral des objectifs des nouveaux programmes de formation professionnelle, d'améliorer la qualité de la formation offerte, ainsi que la performance de l'élève et la persévérance scolaire, conformément aux attentes du ministère de l'Éducation, des commissions scolaires et de la clientèle.

### Les guides d'apprentissage

Les guides d'apprentissage ont pour but de présenter à l'élève un ensemble de situations d'apprentissage dans un ordre qui lui permet de maîtriser graduellement les éléments de compétence à acquérir dans un module de programme.

Les situations d'apprentissage proposées doivent en outre respecter le processus d'apprentissage propre au métier pour qu'elles soient significatives et intéressantes pour l'élève.

Le guide d'apprentissage ne se situe donc qu'au niveau des moyens d'enseignement et d'apprentissage. Il n'est pas le programme d'études, il n'en est que la traduction en termes de situations d'apprentissage présentée à l'élève. Le guide d'apprentissage ne sert pas non plus à évaluer l'élève à des fins de sanctions : il ne vise qu'à permettre à l'élève de développer les compétences définies dans un programme.

Le guide d'apprentissage propose :

- des textes à caractère explicatif et informatif;
- des exercices théoriques;
- des exercices pratiques;
- des démonstrations d'experts ;
- des visionnement de vidéocassettes ou de diapositives;
- des didacticiels.

## RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS

**Commentaires :**

- Fondamentalement, les guides améliorent l'enseignement parce que l'enseignant peut se consacrer à autre chose qu'à la seule préparation des cours.

- Les utilisateurs des guides d'apprentissage en mécanique automobile sont généralement satisfaits parce que les guides couvrent en entier le programme du ministère. De plus, les activités d'apprentissage sont pertinentes et bien structurées.
- Les règles de financement actuelles de la formation professionnelle, basée sur la réussite ou l'échec, avec durée d'apprentissage fixe, rendent difficiles l'organisation de cette formation selon les principes de la pédagogie du succès (respect du rythme d'apprentissage et récupération des apprentissages manquants).
- L'utilisation des guides a des répercussions sur l'organisation physique de la classe de même que sur la stratégie d'utilisation des équipements nécessaires à la réalisation des exercices pratiques proposés dans le guide.

**Questions :**

- Comment devrait-on planifier l'organisation pédagogique, physique et matérielle pour contrecarrer les inconvénients signalés précédemment?
- Comment utiliser ces guides d'apprentissage en enseignement collectif?
- Comment utiliser ces guides d'apprentissage dans un contexte d'apprentissage individualisé?
- Comment organiser le temps d'enseignement de manière à réaliser toutes les activités prévues dans le guide d'apprentissage?

**Recommandation générale :**

- L'enseignant doit être mieux préparé pour utiliser ce genre de guide d'apprentissage qui propose une nouvelle façon d'apprendre, d'où la nécessité d'un perfectionnement adéquat.

## THÈME 09

# L'ALTERNANCE ÉCOLE-TRAVAIL : UNE FORMULE NOVATRICE

(ateliers 109-209-309)

**Objectif :** Montrer l'importance d'accroître les liens entre le milieu de l'Éducation et les partenaires du monde du travail dans la formation professionnelle

**Personnes-ressources :**
Marthe Henripin, ministère de l'Éducation du Québec
Jacques Garon, Conseil du patronat du Québec
Jocelyne Lapierre, Michel Camus, Santo Pugliese, Dominic De Grasse, Centre de formation compétences 2000
Gaston Charlant, Association des manufacturiers du Québec
Christian Payeur, Centrale de l'enseignement du Québec
Maurice Soucy, Emploi et immigration Canada

**INFORMATION GÉNÉRALE**

PREMIÈRE PARTIE DE L'ATELIER : DES ORGANISMES QUI AGISSENT

**Trois faits nouveaux :**

- Tout d'abord, des organismes reliés au monde de l'éducation et au monde du travail veulent unir leurs efforts pour trouver des moyens d'améliorer la compétitivité des entreprises québécoises et faire cesser la diminution très importante du nombre d'emplois (environ 120 000 en deux ans).
- D'autre part, ces organismes cherchent à intervenir concrètement par la réalisation d'expériences-pilotes.
- Enfin, ces organismes ont convenu d'appuyer les actions entreprises par les commissions scolaires, les cégeps ou le ministère de l'Éducation.

**Les actions prioritaires de chaque organisme :**

**Le comité conjoint Conseil du patronat-CEQ** a affirmé l'importance de la concertation régionale sur la question des stages pour les élèves et pour les enseignants, afin d'assurer un lien entre l'offre et la demande de places auprès des entreprises. Ce comité intervient auprès de la Table de concertation de la région de Drummondville pour que soit réalisé un inventaire des entreprises offrant des places de stage qui correspondent aux programmes des commissions scolaires et des cégeps, avec mention des périodes les plus propices. Le comité conjoint s'est aussi mis d'accord pour encourager la formation par alternance, à condition de bien préciser le statut du stagiaire dans l'entreprise : «c'est quelqu'un qui vient pour apprendre». Enfin, le comité a fait une demande au Conseil du Trésor dans le but d'élargir l'accès au crédit d'impôt pour les entreprises qui accueillent des stagiaires pour des durées appréciables, comme dans le cas de l'alternance, afin de compenser les coûts encourus.

**Le Forum pour l'emploi est** un regroupement de 28 organismes patronaux, syndicaux et socio-économiques qui a défini une Charte de la formation professionnelle et qui recommande à tous ses partenaires et aux gouvernements «de développer des liens plus étroits entre les milieux de l'éducation et ceux du travail, notamment par l'implantation de formules de stages, d'alternance étude-travail et d'apprentissage».

Le Forum entend s'attaquer à la difficulté que représentent actuellement les conventions collectives dans les entreprises vis à vis des stages. Un autre dilemne à résoudre : lorsque les places de stagiaires sont limitées, l'entreprise doit-elle donner la priorité aux chômeurs ou aux élèves inscrits en formation professionnelle?

Le Forum affirme que la plupart des employeurs sont intéressés à prendre des élèves en stage, à condition que ces stages soient assez longs. Enfin, un des groupes de travail du Forum est en train de préparer un guide présentant une démarche d'organisation de stages, dans le but en particulier, de préciser les responsabilités des employeurs.

**Au ministère de l'Éducation**, la formation par alternance est définie et se situe parmi les autres types d'expérience en milieu de travail (comme les stages d'observation, les stages d'intégration, les stages longs et les cours donnés en milieu de travail par des enseignants).

Dans le réseau de l'éducation, ont fait état de plusieurs expériences d'alternance :
- 31 commissions scolaires disent l'expérimenter dans 51 programmes menant à un DEP;
- 18 commissions scolaires disent l'expérimenter dans 24 programmes menant à une AFP;
- 28 commissions scolaires disent avoir l'intention de l'expérimenter.

Le ministère apporte un soutien significatif aux expériences existantes par le suivi des projets, l'organisation de rencontres d'échange et de ressourcement et par la production de documents d'accompagnement.

Les principales opérations en cours sont les suivantes :

- Création d'un comité aviseur sur la formation professionnelle par alternance.
- Production d'un guide et d'un recueil d'outils-types pour la planification et la mise en oeuvre d'expériences d'alternance.
- Étude des impacts de l'alternance sur la tâche et sur le financement.
- Organisation d'un séminaire à l'automne 1992 et de plusieurs sessions d'information.
- Élaboration de principes et de lignes directrices sur les conditions de rigueur et d'encadrement dans l'expérimentation de l'alternance.
- Expérimentation de la conception même d'un nouveau programme d'études selon une formule d'alternance, en «Mécanique de machines fixes».

**Emploi et Immigration Canada** offre aux établissements d'enseignement un programme de contribution financière pour soutenir le démarrage d'expériences d'alternance (programme Alternance Travail-Études).

La contribution de 200 000 dollars est répartie sur quatre ans, de façon décroissante. Celle-ci couvre les coûts administratifs du projet et l'engagement du personnel requis. On exige 200 heures de formation en entreprise pour un élève inscrit à temps plein. Chaque projet est d'abord présenté au ministère de l'Éducation pour fin d'approbation au plan pédagogique, puis est acheminé vers un comité d'experts d'Emploi et Immigration Canada. Il est question de bien cibler les clientèles et de faire un suivi plus serré des dépenses.

DEUXÈME PARTIE DE L'ATELIER : UNE EXPÉRIENCE DE FORMATION PAR ALTERNANCE

Des personnes du Centre de formation professionnelle «compétences 2000» de la commission scolaire Chomedey de Laval font part de leur expérience de deux ans en Techniques d'usinage (1 800 heures). Les élèves passent six semaines par année en entreprise, à raison de quatre séjours réalisés en rotation dans quatre entreprises différentes. Les résultats majeurs sont les suivants, selon chacun des participants :

- **Pour les deux élèves présents :**

  . on apprend à apprendre : «après chaque séjour en entreprise, on est mieux préparé à recevoir la nouvelle matière à l'école»;
  . on prend confiance en soi et dans ses compétences : «au 3e séjour, tu ne penses plus que c'est un stage; c'est une job, car tu est capable de discuter des techniques du métier»;
  . on réalise une variété de travail dans différentes entreprises; on apprend la précision dans les mesures, on prend conscience du coût des pièces, du temps et on apprend à surmonter le stress;
  . on connaît les exigences des employeurs et «on met l'accent en conséquence, au retour à l'école»;
  . cela nous décide à ne pas lâcher l'école : «tu t'aperçois que c'est la vie que tu bâtis, car tu as vraiment un pied en dedans».

- **Pour l'employeur :**

  . il aime transmettre son expérience et l'alternance lui apparaît plus valable que les stages d'intégration «qui font perdre du temps aux employés pour peu de résultats»;
  . cette formule lui permet de bien faire saisir à l'élève la réalité de l'entreprise avec sa mission et ses normes de qualité totale en plus de lui donner le sens des responsabilités en lui montrant la valeur des machines et des matériaux;
  . l'alternance lui permet de mieux connaître la formation donnée à l'école;
  . elle lui permet de découvrir des candidats susceptibles d'être embauchés, en connaissant leurs compétences, leurs comportements et leur attitude au travail;
  . elle n'enlève pas de travail aux employés car la productivité des élèves est basse. Cependant, à la longue, les pertes du début et les bénéfices de la fin s'équilibrent;
  . le milieu de l'éducation devrait solliciter davantage les entreprises pour la formation par alternance.

- **Pour l'enseignant :**

  . l'alternance lui permet un mini-recyclage permanent concernant l'équipement de pointe et la qualité totale;
  . elle lui permet de changer sa façon d'enseigner, de réajuster son tir et d'améliorer ses approches;
  . elle rend l'élève plus mature et plus conscient de l'effort à fournir à l'école pour acquérir les bases, car il constate qu'il doit fournir à l'entreprise de la matière grise pour qu'elle reste compétitive sur le marché du travail;

. elle favorise les échanges entre les élèves au retour des séjours en entreprises au point de vue des techniques, des aspects syndicaux et des relations de travail, car l'école ne peut donner que 30% de la réalité.

- **Pour la coordonnatrice du programme d'alternance :**

. l'alternance permet aux élèves d'augmenter l'estime de soi;
. elle est une façon de permettre une formation de qualité supérieure;
. elle améliore les compétences acquises grâce à une expérience de travail vécue dans des entreprises de tailles différentes;
. elle publicise la réforme de la formation professionnelle auprès des entreprises, par la qualité du travail effectué par les élèves;
. l'alternance est une façon de favoriser le partenariat entre l'éducation et le monde du travail, sur un objet reconnu comme essentiel : la formation professionnelle.

**RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS**

**Questions :**

On veut savoir si les heures de stage en entreprise diminuent le temps d'enseignement et si les élèves voient bien toute la matière? Réponse : ils la voient au complet, mais l'enseignant doit très bien structurer son temps.

On demande comment et quand se réalise l'évaluation des apprentissages faits en entreprise, et si cette évaluation compte pour la sanction? Réponse : l'employeur évalue les opérations réalisées, au plan de la technique, des comportements et des attitudes. Mais l'évaluation de sanction est faite à l'école, une semaine après le séjour en entreprise.

Comment les élèves sont-ils envoyés dans les différentes entreprises? Ont-ils le choix? Réponse: non, ils ne choisissent pas, sauf pour le dernier séjour.

Ce qui est fait dans l'entreprise est-il bien dans le prolongement de ce qui a été vu au préalable à l'école? Réponse : c'est vrai à 40% et cela s'améliore d'une année à l'autre.

Le transport est-il un problème dans l'organisation de l'alternance? Réponse : on en tient compte et les difficultés ont toujours été résolues.

D'autres questions sont posées sur le mode de sélection des entreprises, sur l'accueil fait aux élèves par les travailleurs et sur l'impact de l'alternance sur la persévérance des élèves aux études.

On demande si le ministère de l'Éducation alloue des ressources particulières pour l'alternance et on veut savoir d'où provient l'argent affecté aux ressources humaines et aux ressources matérielles nécessaires à l'implantation d'un programme de formation par alternance.

**Commentaire :**

Un consensus se dégage sur le fait que les stages d'intégration sont trop courts pour que l'élève puisse créer des liens avec le milieu de travail et apprendre l'utilisation de nouvelles machines, ce qui est possible avec les stages en alternance.

**Recommandations :**

On souligne l'importance de s'assurer de la collaboration des enseignants et de leur adhésion aux avantages de l'alternance, ce qui entraîne un changement dans leur rôle.

On demande que le chapitre 13 de la convention collective reconnaisse que le temps de supervision des élèves en entreprise fait partie de la tâche d'enseignement.

On souligne l'importance de s'assurer d'une gradation des activités et de faire un suivi régulier afin d'éviter le «cheap labor» et le confinement des stagiaires dans des tâches inférieures.

On insiste sur la nécessité de prévoir des façons de dédommager les entreprises d'accueil, au moins pour les matières premières et pour le temps consacré à l'élève par le tuteur ou le maître de stage.

## THÈME 10

# LES SERVICES AUX ENTREPRISES : MESURES DE SOUTIEN SUR MESURE : BILAN ET PERSPECTIVES

(ateliers 110-210-310)

**Objectif :** Faire le point sur les services offerts par les milieux scolaires aux entreprises et envisager des moyens pour soutenir, voire développer ces services

**Personnes-ressources :**
Jean-Eudes Riverin, Direction générale de la formation professionnelle, ministère de l'Éducation
Martine Tremblay, Direction générale de la formation professionnelle, ministère de l'Éducation
Thérèse Bouchard, coordonnatrice en formation professionnelle, c.s. de la Jonquière
Bertrand Tremblay, coordonnateur en formation professionnelle, c.s. de Chicoutimi

### INFORMATION GÉNÉRALE

L'annonce de la mesure fiscale «crédit d'impôt remboursable à la formation en entreprise» en avril 1990, signifiait plusieurs changements pour le réseau scolaire.

Certaines commissions scolaires étaient déjà très actives auprès des entreprises mais pour plusieurs, il s'agissait d'un virage important qui a nécessité :

- L'acceptation d'une nouvelle responsabilité à savoir que le réseau public contribue au développement de la main-d'oeuvre en emploi.
- Le développement d'un partenariat avec les entreprises, dont les retombées pouvaient profiter au réseau scolaire.
- Des changements d'attitudes en regard de l'approche «client-fournisseur» et une augmentation des compétences à inscrire dans un processus de consultation.
- Des changements organisationnels afin d'implanter des services aux entreprises dans les commissions scolaires.

PLUSIEUR ACTIVITÉS OU RÉALISATIONS QUI ONT APPORTÉ DU SOUTIEN AU CHEMINEMENT DES COMMISSIONS SCOLAIRES :

**Le guide de la consultante ou du consultant en formation sur mesure**

Plus de 60 commissions scolaires emploient des personnes qui correspondent au profil de compétence suggéré dans le Guide.

**Le guide d'élaboration d'un plan de développement des ressources humaines**

À ce jour, le réseau scolaire a réalisé 33 plans de développement des ressources humaines.

**L'opération «mesures de soutien sur mesure»**

Deux documents ont été produits à l'aide des renseignements fournis par 21 commissions scolaires :
- «État des forces positives et restrictives et éléments de plan d'action»
- «Portraits-types des services aux entreprises dans les commissions scolaires».

Chaque commission scolaire est invitée à se situer par rapport aux quatres portraits-types suivants :
- . Le service aux entreprises en affaire;
- . La commission scolaire au service des entreprises;
- . Le service aux entreprises en implantation;
- . La commission scolaire centrée sur d'autres priorités.

**Le guide de planification stratégique de mise en marché et de marketing**

Déjà 19 commissions scolaires ont constitué un comité de travail et 17 autres sont sur le point de créer un tel comité.

**Le document d'orientation sur les services aux entreprises dans les commissions scolaires**

Actuellement, 43 commissions scolaires ont établi ou sont sur le point d'établir une politique locale.

**Le comité provincial de suivi aux mesures de soutien sur mesure et les comités régionaux**

Actuellement, toutes les régions ont mis sur pied un comité régional de services aux entreprises et nommé une personne pour les représenter au «comité provincial de suivi aux mesures de soutien sur mesure», comité qui est responsable de la planification et de la définition des mesures de soutien à offrir.

**Les rencontres régionales de décideurs**

Jusqu'à maintenant, trois régions ont réalisé des rencontres à l'intention des commissaires et des directions générales. Les rencontres ont rassemblé environ 90 personnes et d'autres prévoient la tenue de telles rencontres pour l'automne prochain.

Pour l'année 1992-1993, les responsables des services aux entreprises réclament diverses mesures dont certaines sont déjà en préparation :

- Guide sur la gestion de projet;
- Guide à l'intention des formatrices et des formateurs qui interviennent en entreprise;
- Formation sur la qualité totale;
- Rencontre provinciale des consultants;
- D'autres mesures, comme la répétition de sessions déjà organisées en région seront offertes ailleurs à partir des demandes ponctuelles.

**RÉSUMÉ DES INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS**

- Les services aux entreprises sont devenus des «vaches à lait» pour la commission scolaire. C'est un secret pour personne que les commissions scolaires ont des difficultés financières. Après avoir fait des ponctions à volonté dans les revenus de la formation professionnelle et de ceux de l'éducation des adultes, c'est maintenant au tour des ressources des services aux entreprises d'être entamées. Qui va arrêter les décideurs? Jusqu'où alors, dans ce contexte, doit-on décentraliser?
- Quelle est réellement la qualité des services offerts aux entreprises? La commission scolaire a une mission sociale mais aussi la responsabilité de répondre adéquatement aux attentes de l'entreprise-cliente.
- Des participants qui oeuvrent dans les services aux entreprises ont encore l'impression d'être «dérangeants» pour les services administratifs de leur commission scolaire. La nature de leurs activités de formation semble mal comprise. Ils sont considérés comme «délinquants» par rapport aux procédures normalement en vigueur.
- Un participant se dit de plus en plus agacé d'entendre un directeur général d'une commission scolaire dire que le service aux entreprises doit s'autofinancer. Exige-t-il la même chose de ses autres services éducatifs? N'y a-t-il pas une mentalité à changer chez les décideurs?
- Plusieurs participants se plaignent de ne pas recevoir le support nécessaire de la part de leur direction. Ils sont seuls à offrir les services aux entreprises car on leur refuse l'autorisation d'engager du personnel de soutien malgré le fait qu'ils génèrent des revenus importants à la commission scolaire. Ils mettent maintenant en doute la motivation de l'administration scolaire. Ils se disent épuisés et demandent les conseils des autres participants pour améliorer leur sort.
- Quel est le statut du personnel des services aux entreprises? La mobilité du personnel est grande. Ainsi, avec un personnel occasionnel mobile, on ne donne pas d'expertise adéquate et c'est toujours à recommencer. Il faudrait se donner de bonnes assises stables parce que des entreprises privées spécialisées en formation professionnelle vont apparaître et prendre de plus en plus de place.
- Une grande planification stratégique en formation de la main d'oeuvre s'impose. Il faut retourner à l'avis du Conseil supérieur de l'Éducation de mars 1992. Pour adopter l'approche-client, il faut modifier les conventions collectives.
  Pour responsabiliser le réseau, il faut assouplir les règles budgétaires.
  Il devrait y avoir un débat public sur toute la question de ces structures de type «parallèle» dans le réseau scolaire.
- Les décideurs locaux démontrent parfois peu de volonté politique dans le dossier des services aux entreprises. Un changement de mentalité doit s'effectuer. Il faut que la commission scolaire apprenne à vivre dans un marché de concurrence et apprenne à se battre pour s'y tailler la place qui lui revient.

## ÉVALUATION DU FORUM PAR LES PARTICIPANTS

Voici l'appréciation des participants sur les diverses composantes du Forum, exprimée en pourcentage, où «1» indique «peu satisfait» et «5» indique «très satisfait».

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Accueil, signalisation | 1% | 4% | 7% | 47% | 41% |
| 2. | Qualité des locaux | | 9% | 18% | 44% | 29% |
| 3. | Qualité des services de l'hôtel | 3% | 1% | 8% | 52% | 36% |
| 4. | Conférence d'ouverture | | | 19% | 48% | 33% |
| 5. | Dîner-théâtre | | 3% | 6% | 25% | 66% |
| 6. | Conférence de clôture | 3% | 3% | 10% | 52% | 32% |

7. Ateliers auxque.s vous avez assisté (évaluation globale pour chacun des 10 thèmes)

| | Animation | | | | | Personnes-ressources | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | | | 5% | 67% | 28% | | 5% | 14% | 48% | 33% |
| 02 | | | 7 | 50 | 43 | | | 7 | 48 | 45 |
| 03 | | 14 | 14 | 57 | 15 | | 9 | 13 | 64 | 14 |
| 04 | | 3 | 11 | 49 | 37 | | 9 | 3 | 44 | 44 |
| 05 | | 11 | 11 | 28 | 50 | | 5 | | 37 | 58 |
| 06 | | | 14 | 64 | 22 | | | 19 | 56 | 25 |
| 07 | | | 10 | 62 | 28 | | | 16 | 58 | 26 |
| 08 | | | 7 | 33 | 60 | | | | 29 | 71 |
| 09 | | | 6 | 29 | 65 | | | | 31 | 69 |
| 10 | | | | 33 | 67 | | | | 11 | 89 |

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8. | Votre évaluation globale | | | 5% | 60% | 35% |

## ORGANISATION ET PARTICIPATION

Le président du CPIQ,
Jacques Robitaille, a ouvert le Forum

À l'accueil

L'assistance à l'ouverture

Des membres de l'organisation

Le nouveau directeur général
de la formation professionnelle au MEQ,
Claude Pagé

## COMITÉ AVISEUR DU FORUM

***Giovanni De Nitto (CPIQ)***
Responsable du Forum
Conseiller pédagogique,
Commission scolaire
Saint-Jean-sur-Richelieu

***Guy Lessard (FQDE)***
Directeur,
École Joseph-François Perreault,
Commission des écoles
catholiques de Québec

***Colombe Laflamme (CPIQ)***
Conseillère pédagogique,
Commission scolaire
du Goéland

***Gérald Dulude (ACSQ)***
Coordonnateur de la formation
professionnelle,
Commission scolaire régionale
de Chambly

***Jack Ligneau (CPIQ)***
Directeur,
Conseil pédagogique
interdisciplinaire du Québec

***Denis Levasseur (CPIQ)***
Enseignant,
Commission scolaire Morilac

***Michel Dépelteau (MEQ)***
Direction générale de la
formation professionnelle,
Ministère de l'Éducation
du Québec

***Jacques Bédard (ADIGECS)***
Directeur général,
Commission scolaire
Saint-Jean-sur-Richelieu

***Jean-Guy Villeneuve (CPIQ)***
Enseignant,
Commission scolaire régionale
de Chambly

## ACTIVITÉ SPÉCIALE : DÎNER-THÉÂTRE

# «UN MENU À LA CARTE»

Le scénario de la pièce de théâtre a été conçu et élaboré par :

Giovanni De Nitto
Colombe Laflamme
Denis Levasseur
Jack Ligneau
Jean-Guy Villeneuve

représentants du CPIQ, en collaboration avec Julie Poulin du Théâtre à la Carte.

## ANIMATEURS, ANIMATRICES ET SECRÉTAIRES D'ATELIERS

### ANIMATEURS ET ANIMATRICES

| | |
|---|---|
| AUCLAIR, Roland | C.s. Trois-Rivières |
| BOISVERT, Pauline | C.s. régionale de Chambly |
| BOIVIN, Jacques | CEMEQ |
| CÔTÉ, Daniel | C. des écoles catholiques de Montréal |
| DORION, Monique | DGFP, MEQ |
| GAUTHIER, Gildas | DGFP, MEQ |
| GENDRON, Collette | C. des écoles catholiques de Montréal |
| GODBOUT, Alain | DGFP, MEQ |
| PARÉ, Claude | DGFP, MEQ |
| RIVERIN, Jean-Eudes | DGFP, MEQ |
| TOURIGNY, Gabriel | DGFP, MEQ |
| TURGEON, Jean | DGFP, MEQ |

### SECRÉTAIRES

| | |
|---|---|
| ABRAN, Pierre | C.s. de Trois-Rivières |
| BERGERON, France | DGFP, MEQ |
| BOULIANNE, Gilles | DGFP, MEQ |
| BRIÈRE, Gaston | DGFP, MEQ |
| BRISSON, Marcel | C.s. Chomedey de Laval |
| DESJARDINS, Marc | DGFP, MEQ |
| DIDIER, René | C. des écoles catholiques de Montréal |
| DROLET, Jean-Jacques | C.s. Chomedey de Laval |
| DULUDE, Gérald | C.s. régionale de Chambly |
| DUMAS, André | CEMEQ |
| PETIT, Denis | C.s. Les Écores |
| PIÉRARD, Patrick | C.s. Les Écores |
| VIENS, Clarisse | DGFP, MEQ |

## PERSONNES-RESSOURCES

| | |
|---|---|
| BOUCHARD, Thérèse | C.s. de la Jonquière |
| BOUDREAULT, Henri | C.s. de Saint-Jérôme |
| BREAULT, André | DGFP, MEQ |
| CAMUS, Michel | C.s. Chomedey de Laval |
| CARPENTIER, Renée | Conseil supérieur de l'Éducation |
| CHARLAND, Gaston | Association des manufacturiers du Québec |
| CÔTÉ, Serge | DGFP, MEQ |
| CREVIER, Lise | C.s. de Saint-Jérôme |
| D'AMBOISE, Marcel | C.s. de Rivière du Loup |
| DE GRASSE, Dominic | C.s. Chomedey de Laval |
| DUPRAT, Bernard | DGFP, MEQ |
| DUSSAULT, Jean | DGFP, MEQ |
| GAGNON, Richard | Université Laval |
| GÉLINEAU, Daniel | CEMEQ |
| HENRIPIN, Marthe | DGFP, MEQ |
| JOYAL, Marie | MMSRFP |
| LABRECQUE, Raymond | DGFP, MEQ |
| LAFLAMME, Colombe | CPIQ |
| LAPIERRE, Jocelyne | C.s. Chomedey de Laval |
| LEFEBVRE, Susanne | DGFP, MEQ |
| LEFEBVRE, Gilles | DGFP, MEQ |
| LEFEBVRE, Jacques | DGFP, MEQ |
| LEGAULT, Normand | C.s. Chomedey de Laval |
| LEMIEUX, Nicole | MMSRFP |
| LEVASSEUR, Denis | CPIQ |
| MARSOLAIS, Arthur | Conseil des Collèges |
| NADEAU, Nelson | DGFP, MEQ |
| PAYEUR, Christian | CEQ |
| PÉPIN, Serge | C.s. Chomedey de Laval |
| PRESSEAULT, Gilles | C.s. de Châteauguay |
| PUGLIESE, Santo | C.s. Chomedey de Laval |
| RIVERIN, Jean-Eudes | DGFP, MEQ |
| SAVARD, Jean-Claude | C.s. Chomedey de Laval |
| SOUCY, Maurice | Emploi et Immigration Canada |
| TREMBLAY, Martine | DGFP, MEQ |
| TREMBLAY, Bertrand | C.s. Chicoutimi |
| TROTTIER, Mariette | DGFP |
| VILLENEUVE, Jean-Guy | CPIQ |

## PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES AUX ATELIERS

ADAM, Ghyslaine
ALARY, Jerry
ALBERT, Claude
ARSENAULT, Rémi
AUBICHON, Michel
AUBIN, Guy
AUCLAIR, Guy
BEAUDET, Suzanne
BEAUDOIN, Jacques
BEAUDOIN, Jean
BEAULNE, Lucie
BÉCHARD, Lucie
BÉDARD, Jacques
BÉLANGER, Yvon
BELFORT, Édgar
BÉLIVEAU, Bruno

BELLEMARE, André
BERGERON, Claude
BIDNYK, Stanislas

BIRON, Guy
BISAILLON, Denis
BISSONNETTE, Ronald
BLAIS, Émile
BLAIS, Michel
BLANCHETTE, Régent
BONIN, Michel
BOUCHARD, Claudine
BOUCHER, Nicole
BOUDRAULT, Jean-Guy
BOUDRIA, Gilles
BOUDRIA, Pierre
BOURASSA, Gilbert
BOURRET, Bernard
BRAULT, Danielle
BRETON, Marjolaine

BRION, Louise
BRUNELLE, André
BUREAU, Guy
BURKE, Noël

BUSSIÈRE, Robert
CABANA, Françoise
CARON, Gaston
CARON, Laurier
CARON, Léo
CARON, Robert
CARTER, Robert
CHARPENTIER, Gilles
CHÉNARD, Jocelyn
CHÉNARD, Pierre
CHEVRON, Pierre
CLAVEAU, Bertrand
CLAVEL, Chantal
CLÉMENT, Madeleine
CLOUTIER, Jacques
COLL, Jean-Guy
COLLIN, Marie-Paule
CÔTÉ, Gilles
COULOMBE, Michel
COUPAL, André
COUSINEAU, Jacques
CRÉPEAU, Pierre
CYR, Raynald
D'ANJOU, Herman
D'HEUR, Christian
DAHAN, Henry
DALLAIRE, Louis
DAOUST, Gilbert
DAOUST, Jean
DE RAINVILLE, Jean
DEFOY, Alain

C.s. des Mille-Iles
C.s. Outaouais-Hull
C.s. des Iles
C.s. de Saint-Eustache
C.s. régionale Mauricie
C.s. du Lac Saint-Jean
C.s.c. Charlebourg
C.s. Saint-Eustache
AOPPDT
C.s. Beauport
C.s. Vallée de la Lièvre
Société GRICS
C.s. Saint-Jean-sur-Richelieu
C.s. Bersimis
C.s. Chomedey de Laval
Syndicat des enseignants de l'Estrie
C.s. Saint-Eustache
C.s. de la Jonquière
C. des écoles catholiques de Verdun
RESO
DR 07, MEQ
C.s. des Mille-Iles
C.s. régionale de Mauricie
Les Consultations Consonance
C.s. régionale de Chambly
C.s. Jérôme-Le Royer
C.S. de Manicouagan
C.s. des Milles-Iles
C.s. Sainte-Thérèse
C.s. Outaouais-Hull
C.s. des Draveurs
C.s. de Le Gardeur
C.s. Harricana
C.s. régionale Louis-Fréchette
C. des écoles catholiques de Québec
C.s. de Châteauguay
C.s. des Découvreurs
C.s. Charlesbourg
C. des écoles protestantes du Grand Montréal
C.s. Pierre-Neveu
C.s. des Draveurs
C.s. la Côte du Sud
C.E.Q.
C.s. de Sherbrooke
C.s. Abitibi
C.s. Rouyn Noranda
C.s. des Cantons
C.s. de la Pocatière
C.s. régionale de la Mauricie
C.s. Saint-Jean-sur-Richelieu
C.s. du Lac Saint-Jean
C.s. Saint-Jérôme
C.s. des Laurentides
C.s. Abitibi
C.s. de Manicouagan
C.s. de Charlebourg
C.s. de Sherbrooke
C.s. Manicouagan
C.s. Chicoutimi
C.s. régionale de Chambly
C.s. Saint-Jérôme
C.s. régionale Péninsule
APEMIQ
C.s. de Châteauguay
C.s. Provencher
C.s. de Charlesbourg
C.s. Chomedey de Laval
C.s. Saint-Jérôme
C.s. des Draveurs
C.s. de Victoriaville

DE LADURANTAYE, Laurent
DELISLE, Lise
DENONCOURT, Jean
DEPELTEAU, Michel
DÉRI-BROUILLETTE, Lise
DESCHAMPS, Michel
DESCHENES, Rachel

DESCHENES, Serge
DESHAIES, Yvon
DÉSILETS, Gilles
DESMARAIS, Raynald
DESNOYERS, Lucien
DIONNE, Claude
DIONNE, Jean-Guy
DIONNE, Michel
DIONNE, Rodrigue
DOMPIERRE, Louise L.
DOUVILLE, Lise
DRAPEAU, Florent
DROUIN, Jacques
DUBUC, Luc

DUCHESNE, Conrad
DUCHESNE, France
DUFOUR, Bernard
DUMONT, Berthier
DUMONT, Vallier
DUPUIS, Gérald
DUPUIS, Jean-Serge

DURAND, Jacques
ELLIOT, Marie-Laure
ENGLAND, Georges
ESSAMADT, Hafid
ÉVOY, Lise
FAILLÉ, André
FLEURY, Fernand
FOURNIER, Carmel
FRADETTE, Sonia

FRANÇOEUR, Rachèle
GAGNÉ, Isabelle
GAGNON, Astrid
GAMACHE, Alain
GARON, Magella
GASCON, Jean
GASCON, Paul-André
GASCON, Sylvie
GAUDET, Réjean
GAUTHIER, Raymond
GENDRON, Christianne
GENDRON, Johanne
GILBERT, Pierre
GIRARD, Daniel
GIRARD, Léopold
GIRARD, Marcel
GIROUX, Bernard

GOLDTHORP, Wayne
GONZALEZ, René

GOODE, Barbara
GOULET, France
GRENIER, Diane
GRONDIN, Gilles
GUAY, Gisèle
GUÉVIN, Laurier
GUÉYAUD, Jacques-André
HALLÉ, Guy
HEINERTH, Louis
HOGAN, Michel
HOTTON, Henri
HUDON, Bruno

AEMBQ
C.s. des Découvreurs
DR 05, MEQ
DGFP, MEQ
DGFP, MEQ
C.s. Pierre-Neveu
C. des écoles catholiques de Québec
C.s. Harricana
DR 06.2, MEQ
C.s. Vallée de la Lièvre
C.S.C. de Sherbrooke
C.s. Haute-Gatineau
AOPAA
C.s. La Neigette
C.s. de Sept-Iles
C.s. Saint-Jérôme
C.s. de Gatineau
C.s. Charlesbourg
C.s. Rivière du Loup
C.s. Valleyfield
C. des écoles catholiques de Québec
APEC
AOPSE
C.s. Les Écores
C.s. Rivière du Loup
C.s. La Seigneurie
C.s. Manicouagan
C. des écoles catholiques de Verdun
C.s. Saint-Eustache
C.s. des Mannoirs
C.s. Le Gardeur
C.s. Chomedey de Laval
C.s. Chomedey de Laval
C.s. régionale de Yamaska
C.s. Tracy
C.s. Rivière-du-Loup
C. des écoles catholiques de Québec
McGraw-Hill
C.s. Pierre Neveu
C.s. de La Jonquière
C.s. des Découvreurs
C.s. Vallée de la Matapédia
C.s. Les Écores
C.s. Sainte-Croix
C.s. des Manoirs
C.s. Lac Témiscamingue
C.s. de Dolbeau
C.s. Chomedey de Laval
C.s. Chomedey de Laval
C.s. St-Jean-sur-Richelieu
C.s. des Mille-Iles
C.s. du Lac Saint-Jean
C.s. de Chicoutimi
C.s. régionale Louis-Fréchette
C.s. Châteauguay
C.s. régionale Vaudreuil-Soulanges
MEQ
C.s. Chomedey de Laval
AOERS
C.s. Haute-Gatineau
C.s. Chomedey de Laval
C.s. Chomedey de Laval
C.s. Sainte-Croix
C.s. Trois-Rivières
AQEE
C.s. Outaouais-Hull
C.s. Miguasha
C.s. régionale Chauveau

| | |
|---|---|
| HUOT-RENAUD, Denise | C.s. Chomedey de Laval |
| HENRI, Jacques | C.s. Côte-du-Sud |
| JALBERT, André | C.s. du Goéland |
| JEAN, Mario | MEQ |
| KENTZINGER, Gérard | C.s. Sault Saint-Louis |
| LABBÉ, Diane | C.s. régionale Eastern Québec |
| LADOUCEUR, Nicole | C.s. Chomedey de Laval |
| LAGACÉ, Fernand | ASEFOR |
| LAJOIE, André | C.s. Laure-Conan |
| LALANNE, Denis | C.s. Saint-Jean-sur-Richelieu |
| LALIBERTÉ, Charles | C.s. Trois-Rivières |
| LALIBERTÉ, Jeannine | C.s. des Découvreurs |
| LAMARCHE-LABELLE, Diane | C.s. de Saint-Jérôme |
| LANDRY, Hélène | C. des écoles catholiques de Québec |
| LAPLANTE, Richard | C.s. de Sherbrooke |
| LAROCHE, Nicole | C. des écoles catholiques de Québec |
| LAROCQUE, Richard | C.s. régionale Provencher |
| LAUZON, Denis | C.s. Saint-Eustache |
| LAUZON, Gilles | C.s. Les Écores |
| LAVOIE, André | C.s. Châtes Montmorency |
| LAVOIE, Claude | C.s. du Goéland |
| LAVOIE, Normand | C.s. du Lac Saint-Jean |
| LAVOIE, René | C.s. des Manoirs |
| LEBEL, Marc | C.s. régionale Louis-Fréchette |
| LEBLANC, Monique | McGraw-Hill |
| LEBRUN, Bernard | C.s. Sept-Iles |
| LECLERC, Gaston | AQISEP |
| LECLERC, Jacques | AQERS |
| LECOMPTE, Jean-Claude | C.s. Valleyfield |
| LEDUC, Nicole | C.s. Valleyfield |
| LEFEBVRE, Jean-Jacques | CPCPA |
| LEFEBVRE, Pierre | MEQ |
| LEFEBVRE, Pierrette | C.s. régionale de Chambly |
| LEFEBVRE, Serge | C.s. régionale de Chambly |
| LEMAÎTRE-AUGER, Rita | C.s. Lakeshore-Baldwin-Cartier |
| LEMAY, Georges | C.s. régionale de Yamaska |
| LEMIEUX, Michel | C.s. Chomedey de Laval |
| LESSARD, Guy | FQDE |
| LESSARD, Hélène | APEC |
| LESSARD, Jean-Pierre | C.s. de Charlesbourg |
| LÉTOURNEAU, Fabien | C. des écoles catholiques de Québec |
| LEVASSEUR, Normand | C.s. Jean Rivard |
| LÉVESQUE, Jean-Guy | C.s. Saint-Jérôme |
| LÉVESQUE, Laurier | C.s. de Manicouagan |
| LÉVESQUE, Paul | C.s. Les Écores |
| LIPPÉ, Colette | C.s. régionale de Chambly |
| LORD, Michel | C.s. régionale de Chambly |
| LUSSIER, Guy | C.s. Chomedey de Laval |
| MALENFANT, Jean-Pierre | C.s. de Rivière du Loup |
| MARCHAND, Pierre | C.s. de Châteauguay |
| MARQUIS, Léopold | C.s. Vallée de la Matapédia |
| MARRAZZA, Mario | QBTA |
| MARTINE, Léopold | C.s. Pierre Neveu |
| MASSIC, Maurice | C.s. Long-Sault |
| MASSIC, Carole | C.s. Long-Sault |
| MATHIEU, François | C.s. Haute-Gatineau |
| MAUGER, Luc | C.s. Chomedey de Laval |
| MERCIER, Serge-Éric | C.s. La Neigette |
| MEUNIER, Michel | MEQ |
| MEUNIER, Roger | C.s. des Laurentides |
| MICHAUD, Jacqueline | AEMVQ |
| MONETTE, Georges | C.s. Saint-Jérôme |
| MONNIER, Alain | Institut du Tourisme et de l'Hôtellerie |
| MONTPETIT, Claude | C.s. Chomedey de Laval |
| MORISSETTE, Bernard | C.s. des Draveurs |
| MORISSETTE, Jean-Claude | C.s. Chaudière |
| MURRAY, Mario | C.s. Manicouagan |
| NADEAU, Émilien | C.s. des Montagnes |
| NICOLE, René | C.s. Pierre-Neveu |
| NOËL, Jean-Guy | C.s. régionale Tardivel |
| NORMAND, Florian | C. des écoles catholiques de Québec |
| OSTIGUY, Jean-Marc | C.s. Sainte-Croix |
| OUELLET, Christian | C.s. Rivière du Loup |
| OUELLET, Vincent | C.s. Rivière du Loup |
| PAQUIN, Claude | C. des écoles catholiques de Montréal |
| PAQUIN, Pierre | C.s. Saint-Jérôme |
| PARADIS, Charles | C.s. Jérôme-Le Royer |
| PARADIS, Pierre | C.s. régionale de la Mauricie |
| PARENT, André | C.s. Roberval |
| PARENT, Gabriel | C.s. Jérôme-Le Royer |
| PELLETIER, Ginette | C.s. régionale de Chambly |
| PELLETIER, Marcel | C.s. régionale de Yamaska |
| PICARD, Paulette | C.s. régionale Eastern Québec |
| PLANTE-FORTIN, Monique | C.s. Beauport |
| POIRIER, Bernard | C.s. des Milles-Iles |
| POITRAS, Hélène | DR 6.1, MEQ |
| PORTELANCE, Claude | C.s. Rouyn Noranda |
| POTVIN, Alain | C.s. Vallée de la Matapédia |
| POTVIN, Claude | C.s. des Mille-Iles |
| PRÉSEAULT, Jean-Louis | C.s. des Mille-Iles |
| PROULX, Lyne | C.s. de Sherbrooke |
| PROULX, Raymond | C.s. Tracy |
| PROVENCHER, Ghislain | C.s. Chicoutimi |
| RACINE, André | C.s. Samuel de Champlain |
| RICHARD, Rodrigue | C.s. Charlesbourg |
| RICHER, Julie | C.s. Laurenval |
| RIOUX, Daniel | CECQ |
| ROBERTS, Loren | C.s. du Littoral |
| ROBICHAUD, Lise | C.s. Sainte-Croix |
| ROCHELEAU, Denyse | C.s. régionale de Chambly |
| ROULEAU, Jean | C.s. la Côte du Sud |
| ROUX, Albert | C.s. régionale Provencher |
| ROY, Chantal | Société GRICS |
| ROY, Louise | C.s. de Sherbrooke |
| ROYER, Ghislain | C.s. de Coaticook |
| SAMUEL, Cléophas | Cégep de Gaspé |
| SARRAILLON, Maurice | C.s. des Mannoirs |
| SAUVAGEAU, Guy | C.s. de Le Gardeur |
| SIMARD, Jean-Eudes | C.s. de Chicoutimi |
| SIMINARO, Nino | C.s. de l'Industrie |
| SMITH, André G. | C.s. Chomedey de Laval |
| SOUTIÈRE, Michèle | RESO |
| SAINT-ARMAND, Jacques | C.s. de Yamaska |
| SAINT-ARNAUD, Réjean | C.s. Tracy |
| SAINT-GELAIS, Martin | C.s. des Mille-Iles |
| SAINT-LAURENT, Marcel | APEMIQ |
| SAINT-ONGE, Claude | C.s. Saint-Jean |
| TAILLON, André | C. des écoles catholiques de Verdun |
| TARDIF, Line | Syndicat des enseignants de l'Estrie |
| THERMITUS, Gérard | C.s. Sept-Iles |
| TERRIAULT, Jocelyne | C.s. de Manicouagan |
| THIFAULT, Robert | C.s. des Mille-Iles |
| THOMAS, Guy | C.s. Pierre-Neveu |
| TISSEUR, Jean-Marc | C. des écoles catholiques de Verdun |
| TOUPIN, Maurice | C.s. Saint-Jérôme |
| TREMBLAY, Gérald | C.s. Sainte-Croix |
| TREMBLAY, Gérard | C.s. des Cantons |
| TRUCHON, Monique | C.s. des Mille-Iles |
| TURCOTTE, Sylvie | C. des écoles catholiques de Québec |
| TURMEL, Clermont | C.s. Beauport |
| TURMEL, Pauline | C. des écoles catholiques de Montréal |
| VIAU-VILLENEUVE, Joanne | C.s. de Valleyfield |
| VIGEANT, Marc | C.s. Saint-Jean-sur-Richelieu |
| VILLENEUVE, Colette | C.s. régionale de Chambly |
| VILLENEUVE, Vincent | C.s. de Dolbeau |
| WALLACE, Margaret | C. des écoles protestantes du Grand Montréal |

## REMERCIEMENTS

Le Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec (CPIQ) tient à souligner que le FORUM SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE a été rendu possible grâce à la collaboration des associations en formation professionnelle, membres du CPIQ :

AEIQ, Association des enseignants en imprimerie du Québec
AEMBQ, Association des enseignants des métiers du bois du Québec
AEMVQ, Association des enseignants des métiers du vêtement du Québec
APAQ, Association des professeurs en alimentation du Québec
APEC, Association provinciale de l'enseignement commercial
APEEMQ, Association professionnelle des enseignants en équipement motorisé du Québec
APEMIQ, Association pour les enseignants en mécanique industrielle du Québec
AQEE, Association québécoise des enseignants en électrotechnique
AQERS, Association québécoise des enseignantes et enseignants responsables de stages
AQISEP, Association québécoise d'information scolaire et professionnelle
AQPAA, Association québécoise pour la promotion des arts appliqués
AQPPDT, Association québécoise des professeures et professeurs de dessin technique
AQPS, Association québécoise des professeures de santé
AQPSE, Association québécoise des professeurs de soins esthétiques
ASEFOR, Association des enseignants de foresterie de niveau secondaire du Québec
QBTA, Association des enseignants de cours commerciaux du Québec

et aussi grâce à la collaboration de :

ACSQ, Association des cadres scolaires du Québec
ADIGECS, Association des directeurs généraux des commissions scolaires
FQDE, Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement
MEQ, Ministère de l'Éducation du Québec

Publication du :

*CONSEIL PÉDAGOGIQUE INTERDISCIPLINAIRE DU QUÉBEC*

600, rue Fullum (6e étage)
Montréal (Québec) H2K 4L1
Téléphone : (514) 873-3196
Télécopieur : (514) 873-4345